



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A PROTEÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO
AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E
MEDIDAS ASSEGURADAS PELA LEI MARIA DA PENHA**

ORIENTANDA – LÁISA DE SOUZA MIRANDA
ORIENTADOR – PROF. – DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA – GO

2026

LÁISA DE SOUZA MIRANDA

**A PROTEÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO
AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E
MEDIDAS ASSEGURADAS PELA LEI MARIA DA PENHA**

Monografia Jurídica Apresentada à Disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
(PUC GOIÁS).

Prof. Orientador - Dr. Gil César Costa de Paula.

GOIÂNIA - GO

2026

LÁISA DE SOUZA MIRANDA

**A PROTEÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO
AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E
MEDIDAS ASSEGURADAS PELA LEI MARIA DA PENHA**

Data da Defesa: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. – Dr. Gil César Costa de Paula

Nota _____

Examinadora Convidada: Prof. (a) – Maria Nivia Taveira Rocha

Nota _____

AGRADECIMENTOS

Ao encerrar esta jornada, meu coração se enche de gratidão, e reconheço que nenhum passo foi dado sozinha.

Primeiramente, e acima de tudo, agradeço a Deus. Ele foi e é o meu sustentador, presença constante que me amparou nos momentos difíceis. Em cada desafio, senti suas mãos a me guiar e fortalecer, renovando minhas forças e me conduzindo até aqui.

Minha base, meu alicerce e meu maior exemplo vêm da minha família. Aos meus pais, Meire e Jocélio, faltam palavras para expressar a dimensão da minha gratidão. Vocês foram essenciais em cada etapa dessa jornada, e se hoje chego até aqui, é porque nunca caminhei sem o amor, o apoio e o sacrifício de vocês. Mainha, sua força e coragem sempre me inspiraram a seguir em frente, mesmo diante das maiores dificuldades. Painho, seu exemplo de trabalho incansável, fé e empatia moldaram quem eu sou hoje. Vocês fizeram tanto para que eu pudesse sonhar e conquistar, e cada vitória minha carrega a marca do esforço de vocês. À minha irmã, Yslla Vitória, que mesmo tão nova, já me ensina tanto sobre amor, leveza e verdade. Com você aprendi o real significado de irmandade. Saiba que você é uma das maiores motivações da minha vida, por quem eu daria a minha vida sem hesitar, minha gratidão.

Aos meus avôs, Domingas e José, uno minha gratidão com a dos meus pais, pois todos vocês foram meu porto seguro. As orações de vocês, feitas com tanto amor e fé, foram o que me sustentaram nos momentos difíceis, me protegendo e me fortalecendo. Sei que cheguei até aqui também porque fui constantemente colocada diante de Deus por vocês. Essa conquista é, sem dúvida, fruto do amor, da fé e da dedicação de cada um.

Meu coração se enche de carinho ao estender esta gratidão as minhas tias, tios e primos, especialmente Priscila, Joakson e Erick. Vocês foram uma verdadeira rede de apoio, uma corrente de amor que me sustentou nos momentos desafiadores. Obrigada por cada incentivo, por cada gesto de carinho e pela torcida vibrante.

A vida acadêmica me presenteou com amizades e sou imensamente grata ao meu grupo, nas pessoas de Carla Mayara, Camilla, Emilly Vitória e Izadora. Vocês tornaram essa jornada mais leve, mais feliz e mais significativa. Entre estudos, desafios e risadas, construímos não apenas conhecimentos, mas memórias inesquecíveis.

Guardo com imenso carinho os amigos que a vida me presenteou fora da universidade. À Isabella, Laura, Matheus e Thayssa, deixo aqui minha mais sincera gratidão. Vocês são mais do que amigos, são abrigo e prova de que amizade é refúgio. Foram presença constante, seja

nas palavras, nos abraços ou nos incontáveis sorrisos que deixaram tudo mais leve. Obrigada por dividirem a vida comigo, por cada ombro amigo nos momentos difíceis, de choro, por acreditarem em mim até quando eu mesma duvidei, e por celebrarem minhas conquistas. A vida se tornou mais bonita com vocês.

Meu reconhecimento também se volta àqueles que contribuíram para minha formação. Aos professores Gil Paula, Fernanda e Marcelo, agradeço por todos os ensinamentos e por demonstrarem que a educação vai muito além da sala de aula. Aos profissionais que a advocacia me apresentou, Dras. Jacquelinny e Vanessa, e Dr. Wyllames, minha gratidão pelos ensinamentos, pela confiança e por me mostrarem, na prática, o verdadeiro significado da profissão.

De forma muito especial, dedico estas palavras à minha bisavó, Mercê. A senhora foi uma das minhas maiores incentivadoras, alguém que acreditou em mim, me encorajou e acompanhou parte dessa caminhada com tanto amor e cuidado. Sei o quanto desejava estar presente neste momento. Embora Deus tenha a chamado antes que pudesse ver a conclusão desta etapa, carrego comigo cada palavra de incentivo, cada gesto de carinho e cada demonstração de orgulho. Sua presença permanece viva em mim, e esta conquista também é sua.

Por fim, meu agradecimento se estende a todos que, de alguma forma, fizeram parte desta caminhada. Aos que não citei nominalmente, mas que estiveram presentes, seja no apoio silencioso, em orações, na torcida sincera ou nos pequenos gestos que fizeram meus dias mais leves, saibam que vocês foram essenciais. Este não foi um sonho solitário, mas um sonho sonhado em conjunto e forjado por muitas mãos. Foi por vocês, e com vocês, que cheguei até aqui.

A cada um de vocês, que de perto ou de longe contribuíram para esta conquista, meu muito obrigada. Esta conquista é nossa.

RESUMO

A violência contra a mulher configura-se como uma das mais persistentes e graves violações de direitos humanos, atingindo a integridade física, psicológica e a autonomia econômica da vítima, além de comprometer sua plena inserção social. Assim, o presente trabalho discute os reflexos da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) nas relações de trabalho de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. De forma mais específica, analisa-se a previsão legal contida no art. 9º, § 2º, inciso II, da referida lei, que assegura às vítimas a manutenção do vínculo empregatício por até seis meses, quando necessário o afastamento do local de trabalho. Nesse contexto, o estudo tem como objetivo examinar os impactos dessa medida nas relações de trabalho da vítima, a fim de verificar sua efetividade na concretização da proteção legal conferida pela Lei Maria da Penha. À vista disso, a problemática da pesquisa recai na zona de incertezas decorrentes da omissão legislativa e nas lacunas normativas quanto a aspectos práticos da aplicação da medida, especialmente no que se refere à ausência de previsão acerca da remuneração da empregada durante o período de afastamento, à natureza jurídica da manutenção do vínculo trabalhista, ao alcance da expressão “vínculo trabalhista” e à definição da competência jurisdicional para a concessão da medida. Para tanto, adotou-se metodologia de caráter qualitativo, com utilização do método dedutivo, partindo de pesquisa exploratória em fontes bibliográficas e documentais relacionadas ao Direito do Trabalho e à Lei Maria da Penha, bem como na legislação pertinente e na jurisprudência pátria. Conclui-se que, embora anteriormente houvesse lacunas na aplicação do art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha, o Supremo Tribunal Federal avançou na uniformização da matéria ao definir a responsabilidade pelo custeio da remuneração, a natureza jurídica da prestação pecuniária e a competência jurisdicional.

Palavras-Chaves: violência doméstica e familiar contra a mulher; trabalho da mulher; Lei Maria da Penha; relações de trabalho; vínculo empregatício.

ABSTRACT

Violence against women is one of the most persistent and serious violations of human rights, affecting the physical and psychological integrity and economic autonomy of the victim, as well as compromising their full social inclusion. Therefore, this work discusses the effects of the Maria da Penha Law (Law No. 11.340/2006) on the employment relationships of women victims of domestic and family violence. More specifically, it analyzes the legal provision contained in Article 9, § 2, item II, of said law, which ensures victims the maintenance of their employment relationship for up to six months when it is necessary to be absent from the workplace. In this context, the study aims to examine the impacts of this measure on the victim's employment relationships, in order to verify its effectiveness in realizing the legal protection conferred by the Maria da Penha Law. In view of this, the research problem falls within the zone of uncertainties arising from legislative omission and normative gaps regarding practical aspects of the application of the measure, especially with regard to the lack of provision regarding the employee's remuneration during the period of leave, the legal nature of maintaining the employment relationship, the scope of the expression "employment relationship," and the definition of jurisdictional competence for granting the measure. To this end, a qualitative methodology was adopted, using the deductive method, starting from exploratory research in bibliographic and documentary sources related to Labor Law and the Maria da Penha Law, as well as in the relevant legislation and national jurisprudence. It is concluded that, although there were previously gaps in the application of Article 9, § 2, item II, of the Maria da Penha Law, the Supreme Federal Court has advanced in the standardization of the matter by defining the responsibility for the cost of remuneration, the legal nature of the pecuniary benefit, and jurisdictional competence.

Keywords: domestic and family violence against women, women's work, Maria da Penha Law, labor relations, employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART. Artigo

CF. Constituição Federal

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho

RE. Recurso Extraordinário

STF. Supremo Tribunal Federal

SUS. Sistema Único de Saúde

VDFM. Violência Doméstica e Familiar

OIT. Organização Internacional do Trabalho

FBSP. Fórum Brasileiro de Segurança Pública

IMP. Instituto Maria da Penha

STJ. Superior Tribunal de Justiça

TJDFT. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO.....	14
1.1 O Papel Histórico da Mulher na Estrutura Familiar e Social.....	14
1.2 A Evolução do Conceito de Família no Direito Brasileiro.....	16
1.3 Formas de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher.....	17
1.4 A Lei Maria da Penha (Lei Nº 11.340/2006).....	20
CAPÍTULO 2 - O TRABALHO DA MULHER E OS IMPACTOS DA LEI MARIA DA PENHA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	25
2.1 A Mulher no Mercado de Trabalho.....	25
2.2 Relação de Trabalho e Contrato de Trabalho.....	31
2.3 As Medidas de Afastamento e o Suporte Assistencial Previstas na Lei Maria da Penha.....	35
2.4 A Previsão do Artigo 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha e Seus Reflexos.....	36
CAPÍTULO 3 - A EFETIVIDADE DA LEI MARIA DA PENHA E SUA APLICAÇÃO NO ÂMBITO PROTEÇÃO TRABALHISTA À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA.....	40
3.1 A Preservação do Vínculo Empregatício da Mulher em Situações de Violência Doméstica Durante a Aplicação da Medida Protetiva.....	41
3.2 A Importância da Autonomia Financeira da Mulher Como Instrumento de Ruptura do Ciclo de Violência.....	49
3.3 Competência Jurisdicional Para Aplicação da Medida Prevista no Art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha.....	52
CONCLUSÃO.....	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58

INTRODUÇÃO

Ao abordar esse tema, questiona-se as raízes mais profundas das desigualdades que existem na sociedade

Esculpida como uma das mais persistentes e graves violações de direitos humanos, presente em todos os níveis sociais e nos mais diversos continentes – tornando vítima toda uma família – a violência perpetrada contra mulher de todas as idades, no seio doméstico e familiar sob diversas formas e intensidades, classes sociais e culturas, têm raízes profundas e heranças seculares, que se faz presente na contemporaneidade, de forma a perpetuar a violação das diversas esferas da integridade da mulher.

Com efeito, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), ao divulgar os resultados da 5ª edição da pesquisa “*Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil*”, encomendada junto ao instituto Datafolha, com apoio da Uber, demonstram um cenário alarmante da violência contra as mulheres. O estudo, conduzido em 2025, ao entrevistar 1.042 mulheres, com 16 anos ou mais, apurou-se que 37,5% das brasileiras relataram ter sofrido algum tipo de violência ou agressão, representando um universo estimado de 21,4 milhões de vítimas, o maior índice já registrado na série histórica.

Destaca-se, ainda, o recorte racial da violência, uma vez que 64,2% das vítimas são mulheres negras, enquanto 28,9% são brancas, evidenciando a interseccionalidade entre gênero e raça e revelando a maior vulnerabilidade desse grupo no contexto da violência doméstica e familiar.

Esse cenário se agrava quando analisados os índices de violência letal. Segundo o FBSP de 2025, o Brasil registrou cerca de 1.568 casos de feminicídio no referido ano, o maior número desde a tipificação do crime em 2015, com média aproximada de quatro mulheres assassinadas por dia. Ademais, os dados iniciais de 2026 indicam a continuidade desse quadro, e, ao se considerar o período de 2015 a 2025, estima-se que mais de 13 mil mulheres tenham sido vítimas de feminicídio no país, evidenciando o caráter estrutural, contínuo e crescente da violência de gênero.

Para mais, quando avaliados os impactos dessa violência na vida laboral das vítimas, constatou-se que a média de absenteísmo em relação ao trabalho por parte dessas mulheres é aproximadamente 18 dias por ano, sendo digno de nota que a duração média do emprego para mulheres que sofrem algum tipo de VDFM é 22% menor em relação aquelas que não sofrem violência, de acordo com a pesquisa realizada pelo Programa de Pós-Graduação em Economia

(CAEN) da Universidade Federal do Ceará em parceria com o IMP.

Diante desse panorama, a Lei Maria da Penha, sancionada em 2006, após um longo período de omissão estatal no enfrentamento da violência doméstica e familiar, configura-se um importante instrumento de ação afirmativa, ao instituir mecanismos de prevenção e combate à violência contra a mulher, bem como medidas de repressão ao agressor e de proteção à vítima em situação de violência ou risco, visando à garantia e efetivação de seus direitos fundamentais.

Dessa forma, entre os mecanismos trazidos pela Lei Maria da Penha, é possível citar as medidas protetivas a serem expedidas contra o agressor e de natureza predominantemente penais, as quais materializam-se na proibição de aproximação e contato com a vítima e seus familiares, afastamento do lar ou local de convivência, a suspensão da posse ou restrição do porte de armas, dentre outras.

O legislador preocupou-se também em prever medida protetiva em favor da ofendida com repercussões na esfera trabalhista, a qual está insculpida no artigo 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha, assegurando a manutenção do vínculo empregatício da vítima por até seis meses, quando necessário o seu afastamento do local de trabalho.

Tal medida tem como finalidade primordial resguardar a mulher em situação de vulnerabilidade que, em razão da VDFM sofrida, encontra-se impedida de exercer normalmente suas atividades profissionais, sobretudo porque, não raras vezes, o agressor a persegue também em seu ambiente laboral, dando continuidade às agressões físicas e psicológicas.

Entretanto, ao estabelecer a garantia de manutenção do vínculo empregatício, o legislador não tratou a matéria com a devida precisão, deixando lacunas que geram insegurança quanto à aplicação e ao alcance da medida, podendo, inclusive, comprometer a efetividade da proteção conferida pela Lei Maria da Penha.

Dentre essas lacunas, destacam-se: 1) a definição do alcance da expressão “vínculo trabalhista” constante no dispositivo legal; 2) a determinação do juízo competente para a concessão da medida protetiva; 3) a natureza jurídica da manutenção do vínculo empregatício, questionando-se, se tratar de hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, garantia de emprego ou estabilidade; e 4) a responsabilidade pelo pagamento da remuneração durante o período de afastamento da vítima. Assim, a lei evidentemente dispôs menos do que pretendia ou deveria dispor e, por isso, deve ser integrada de forma sistemática aos princípios e ao arcabouço legal que compõem o sistema legal vigente (Lopes, 2018, p. 90).

Nessa lógica, os pontos omissos da lei que até então eram discutidos tão somente na doutrina que trata a respeito do tema, foram alvo de julgamento pelo STJ em 2019, no bojo do Recurso Especial n.º 1.757.775/SP, bem como, pelo Supremo Tribunal Federal em dezembro

de 2025, no Recurso Extraordinário n.º 1520468/PR, com tema de repercussão geral n.º 1370, em que se buscou sanar as lacunas deixadas pelo legislador no art. 9º, §2º, II, visando concretizar o comando legislativo.

Portanto, torna-se primordial analisar não apenas a doutrina que busca compreender o tema e buscar respostas às lacunas existentes, como também o posicionamento adotado pelo STJ e STF, de forma a avaliar os avanços alcançados pela jurisprudência pátria na aplicação da norma e identificar questões que permanecem em aberto.

Isto posto, para a adequada compreensão da temática e de suas nuances, adotou-se uma abordagem metodológica de natureza qualitativa, voltada à análise interpretativa dos fenômenos jurídicos relacionados à proteção da mulher no âmbito das relações de trabalho. Utilizou-se o método dedutivo, partindo de premissas gerais acerca dos direitos fundamentais, da proteção ao trabalho e da legislação de combate à violência doméstica, para a análise específica da aplicação da Lei Maria da Penha no contexto trabalhista.

A pesquisa foi desenvolvida por meio de levantamento bibliográfico e documental, com base em doutrina especializada nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Penal, bem como na legislação pertinente, especialmente a Lei n.º 11.340/2006 e normas correlatas. Ademais, realizou-se análise jurisprudencial, com destaque para decisões do Supremo Tribunal Federal, a fim de compreender a interpretação e aplicação prática das normas estudadas.

Por fim, a pesquisa possui caráter exploratório, na medida em que busca aprofundar a compreensão acerca dos reflexos da Lei Maria da Penha nas relações de trabalho de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, com ênfase nas lacunas legislativas existentes e nos desafios para a efetivação da proteção jurídica.

Destarte, também será realizado um estudo de caso, no qual se analisará o posicionamento do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário n.º 1.520.468/PR, julgado em dezembro de 2025. Para tanto, serão examinados os fundamentos jurídicos adotados pela Corte, bem como a construção argumentativa do julgado, com o objetivo de compreender os critérios utilizados na definição da natureza jurídica da medida e da responsabilidade pelo pagamento da remuneração.

Ademais, a decisão será analisada de forma comparativa com entendimentos anteriormente consolidados na jurisprudência, especialmente no âmbito do Superior Tribunal de Justiça, a fim de identificar possíveis avanços, divergências e impactos na interpretação da Lei Maria da Penha no contexto das relações de trabalho.

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar os reflexos da previsão e aplicação da medida disposta no art. 9º, § 2º, II, da Lei 11.340/06 nas relações de trabalho de

mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, a partir da investigação das lacunas existentes quanto ao alcance e à aplicação da norma, com vistas à efetivação da proteção jurídica assegurada pela referida lei.

Nessa conjuntura se propõe o presente trabalho, no primeiro capítulo de desenvolvimento, analisar os fundamentos históricos e jurídicos da violência de gênero, com enfoque no papel da mulher na estrutura social, na evolução do conceito de família no Direito brasileiro, nas formas de violência doméstica e familiar e na Lei Maria da Penha como principal instrumento de proteção. Tal discussão servirá de base para compreender o contexto em que estão inseridas as vítimas e a necessidade da aplicação de medidas protetivas com o fito de preservar a proteção integral da mulher.

Nesse sentido, no segundo capítulo será analisado o ingresso e a evolução da mulher no mercado de trabalho e os aspectos gerais da relação e do contrato de trabalho, avançando para o estudo das medidas de afastamento e do suporte assistencial previstos na Lei Maria da Penha, com ênfase na previsão do art. 9º, § 2º, II, e seus reflexos nas relações trabalhistas.

Enfim, no terceiro capítulo será analisando o contrato de trabalho da mulher durante o período de afastamento, destrinchando as lacunas deixadas pelo legislador a respeito do alcance do termo “vínculo trabalhista” utilizado no dispositivo legal, a natureza jurídica da manutenção do vínculo trabalhista e sobre a quem recai a obrigação de pagamento salarial decorrente do afastamento do trabalho, a relevância da autonomia financeira para o rompimento do ciclo de violência e o posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal no que se refere aos pontos omissos do dispositivo em estudo, de forma a avaliar os avanços alcançados pela jurisprudência pátria na aplicação da norma e identificar questões que permanecem em aberto.

Ao final, conclui-se que o art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha constitui relevante avanço na proteção da mulher em situação de violência, tendo sua aplicação aprimorada pelo Supremo Tribunal Federal ao esclarecer aspectos essenciais da medida. Contudo, sua efetividade ainda depende do fortalecimento de um sistema de proteção capaz de garantir a dignidade da vítima.

CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO

1.1 - O PAPEL HISTÓRICO DA MULHER NA ESTRUTURA FAMILIAR E SOCIAL

A compreensão da violência doméstica contra a mulher requer um retorno às raízes históricas da formação social, cultural e jurídica da sociedade que moldaram as relações de gênero, especialmente no contexto da sociedade brasileira, tornando-se indispensável depreender que tal violência não emerge como fato isolado. Longe de ser um fenômeno recente, resulta de uma construção histórica profundamente marcada por desigualdades estruturais e discriminação que atravessam séculos e se perpetuam nas estruturas contemporâneas.

A violência doméstica praticada contra o gênero feminino está culturalmente arraigada na sociedade, fator este não mais tolerado, embora existente e crescente, e envolve diversos aspectos em um invólucro de práticas abusivas. (Núñez, 2016 apud Muniz e Fortunato, 2023, p. 47)

A posição social da mulher é marcada por eras de silenciamento, subordinação e invisibilidade, fenômeno que moldou não apenas o espaço familiar, mas também o social e o jurídico. Desde o período colonial, a mulher era vista como sujeito subordinado, destinada às funções domésticas e ao cuidado familiar, sendo apartada da vida social e política.

Consequentemente, essa inferioridade se traduziu na mulher sendo vista como "propriedade", primeiro do pai, e depois, após o casamento, como propriedade do marido, a quem devia obediência e serviço. Essa visão contribuiu para a naturalização da violência de gênero e para a perpetuação de estereótipos que ainda influenciam as relações sociais contemporâneas.

[...] a mulher é um homem incompleto, um ser "ocasional". É o que simboliza a história do Gênesis em que Eva aparece como extraída, segundo Bossuet, de um "osso supranumerário" de Adão. A humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si, mas relativamente a ele; ela não é considerada um ser autônomo. "A mulher, o ser relativo...[...]" (Beauvoir, 2016, p. 10)

A divisão de gênero nas atividades laborais acentuou ainda mais tais desigualdades. Enquanto o homem era preparado para atuar no espaço público, prover o sustento e exercer autoridade, a mulher era educada para ser boa esposa, boa mãe e dona de casa, sendo a

abnegação valorizada, ao passo que ter estudo e opinião eram atributos desimportantes. Como apontou Fonseca (2008, p. 517) “A norma oficial ditava que a mulher devia ser resguardada em casa, se ocupando dos afazeres domésticos, enquanto os homens asseguravam o sustento da família trabalhando no espaço da rua”.

Para Aristóteles, os homens eram considerados seres mais ativos e capazes de obter êxito nas áreas mentais, superiores e mais divinos que as mulheres, estas vistas como monstros, emocionais, espécie que guarda maior semelhança com os animais (Bastos, 2011, p. 23/24).

O patriarcado, entendido como sistema estruturante da sociedade, atribuiu ao homem autoridade absoluta, legitimada por discursos religiosos e políticos que se consolidaram ao longo da história. No Brasil, a influência da moral cristã e de modelos coloniais europeus reforçou a submissão da mulher e a percepção de que questões relacionadas ao casamento, à sexualidade e às relações conjugais eram parte de uma esfera privada, impermeável ao Estado.

Isso criou condições ideais para a naturalização da violência doméstica, que era vista como conflito íntimo, e não como violação de direitos humanos.

É importante ressaltar que, na maioria dos casos, essas mulheres permanecem em situação de fragilidade extrema, muitas vezes incapazes de reconhecer a própria condição de vítima ou de acessar mecanismos de apoio que podem auxiliá-las a superar a violência sofrida, podendo romper com essa herança de fragilidade, vulnerabilidade e com todas as formas de discriminação contra a mulher.

[...] O sistema patriarcal só funciona com a cooperação das mulheres, adquirida por intermédio da doutrinação, privação da educação, da negação das mulheres sobre sua história, da divisão das mulheres entre respeitáveis e não respeitáveis, da coerção, da discriminação no acesso a recursos econômicos e poder político, e da recompensa de privilégios de classe dada às mulheres que se conformam. As mulheres participam no processo de sua subordinação porque internalizam a ideia de sua inferioridade. [...] (Lerner, 2019, p. 17)

Discutir a violência doméstica requer, portanto, um olhar atento para sua construção histórica e suas implicações nas relações de gênero. Trata-se de um problema social multifacetado, que se manifesta de diversas formas e cujo crescimento tem ocorrido de maneira alarmante em todo o mundo.

A análise das sociedades numa perspectiva histórica revela a desigualdade entre os sexos, entre outras desigualdades, mas como um elemento constante, pois há a legitimação de uma situação sistemática que institucionalizou a opressão das mulheres na sociedade. (Jonas, 2007, p. 15)

Na contemporaneidade, os efeitos dessa socialização histórica se manifestam de forma direta na violência. Muitas mulheres permanecem em relações abusivas devido a dependências econômicas, emocionais e sociais, além do medo e da vergonha, o que reforça a ideia de que a submissão feminina não é escolha individual, mas uma consequência estruturada de desigualdades históricas.

Portanto, vislumbra-se que a mulher, sempre foi discriminada e oprimida, compelida a abdicar de suas ambições pessoais em nome do casamento e da constituição familiar.

1.2 - A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE FAMÍLIA NO DIREITO BRASILEIRO

Internamente a evolução do conceito de família no ordenamento jurídico brasileiro revela uma verdadeira mudança paradigmática. Durante muito tempo, prevaleceu o modelo patriarcal, previsto no Código Civil de 1916, no qual a autoridade familiar era concentrada na figura do marido. A mulher, juridicamente tutelada e socialmente subordinada, não exercia papel ativo nas decisões intrafamiliares. O direito reproduzia, assim, a lógica da desigualdade que permeava a sociedade.

Esse cenário começa a se transformar com a Constituição Federal de 1988, que promove uma revolução na compreensão da família ao fundamento da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre homens e mulheres e da pluralidade das entidades familiares. A família deixa de ser vista como instituição rígida, patriarcal e hierarquizada para se converter em espaço de afeto, cuidado, solidariedade e cooperação.

O neoconstitucionalismo desempenha papel decisivo nesse processo ao impor interpretação conforme os princípios constitucionais e ao abrir espaço para o reconhecimento de novas configurações familiares — famílias monoparentais, uniões estáveis diversas, famílias homoafetivas, parentalidade socioafetiva, famílias recompostas, entre outras. Maria Berenice Dias, enfatiza que o Direito deve acompanhar a dinâmica social, reconhecendo e protegendo todas as formas de organização familiar baseadas no afeto.

É necessário adequar a justiça à vida e não engessar a vida dentro de normas jurídicas, muitas vezes editadas olhando para o passado, na tentativa de reprimir o livre exercício da liberdade. O direito das famílias lida com gente, gente dotada de sentimentos, movida por medos e inseguranças, gente que sofre desencantos e frustrações e busca no Judiciário ouvidos a seus reclamos. (Dias, 2016, p. 16/17)

Em suma, o aparecimento da mulher na sociedade como sujeito ativo da economia e da política forçou o Direito brasileiro a migrar de um modelo familiar hierárquico para um modelo igualitário.

A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) surge, portanto, como resposta jurídica concreta e integral para garantir que essa igualdade, formalmente prevista na CF/88, seja materializada, assegurando a não discriminação e a proteção da dignidade da mulher, em diversos modelos familiares.

1.3 - FORMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

“Também aqui, a violência, sempre cruel e manifestada das mais diversas formas, impede a paz e atormenta a vida das pessoas, aniquilando o desejo de uma existência plena e sadia, destruindo, completamente, o sonho e qualquer esperança de felicidade.”
(Altamiro de Araújo Lima Filho)

Duradouramente a violência contra as mulheres não era compreendida enquanto violência, no sentido axiológico da palavra, mas, equivocadamente, como método pedagógico atribuído ao marido/companheiro para correção do comportamento das mulheres.

A referida violência decorre dos estereótipos socioculturais de papéis, historicamente impostos a mulheres e homens, em que se atribui a esses gêneros pesos e importâncias desiguais, estabelecendo-se relações de dominação e hierarquia propícias e facilitadoras da violência de gênero.

Diante da herança histórica do patriarcado e da dominação masculina, repetidas vezes exercida por meio de atos de agressão em desfavor das mulheres, foi concebida a expressão violência de gênero. [...] trata-se da ofensa contra a dignidade humana e manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens. (Aguiar e Medeiros, 2023, p. 21/22)

Ressalta-se, contudo, que o fato de sociedades atribuírem papéis distintos aos gêneros, não é, por si só, negativo, uma vez que muito se luta pela liberdade feminina de se autodeterminar. A questão surge quando esse elemento é considerado um dever ou quando se atribui pesos e valores diferentes aos homens em detrimento das mulheres, realidade que se tornou prevalecente na maioria das sociedades.

Nessa conjuntura, quando se fala a respeito da violência contra a mulher, compreende-

se a existência de “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”, conforme definição retirada da Convenção Interamericana, para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, promulgada pelo Brasil em 1996 (Aguiar e Medeiros, 2023, p. 22).

A Lei n.º 11.340/2006 em convergência com a referida Convenção, reportando-se especificamente ao contexto doméstico e familiar, define tal como qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial, praticada no âmbito da unidade doméstica, da família e em relações íntimas de afeto.

Vislumbra-se que a imposição do cumprimento dos chamados papéis de gênero, efetuada, em sua maioria, pelo sexo socialmente de maior hierarquia (o masculino), é materializada por atos de violência nas suas diversas modalidades: física, psicológica, patrimonial, sexual, entre outras. Assim, imperioso combater a naturalização da violência de gênero perpetrada em nossa sociedade, que castiga a mulher por se desviar do comportamento ou das suas funções consideradas adequadas. (Aguiar e Medeiros, 2023, p. 25)

Colige-se, pois que, no plano do direito interno e internacional, a violência de gênero constitui uma premissa fundamental para compreender a violência doméstica e familiar perpetrada contra a mulher, uma vez que as duas não se confundem, sendo a violência de gênero mais ampla e a violência contra a mulher no âmbito doméstico uma espécie daquela, com nuances específicas.

No entendimento de Canuto (2021, p. 21/22), à violência de gênero, pode ela ser concebida de forma mais ampla, como toda e qualquer violência que se fundamenta na distinção de gênero, baseada nas diversas formas de masculinidades e feminilidades, em que um sujeito se coloca como superior ao outro, numa suposta cadeia hierárquica. Cita-se como exemplo os casos de violência de mulheres (cis e trans) fora do contexto doméstico ou as mais variadas formas de relações, além de assédio e violência obstétrica.

No que lhe concerne, a violência doméstica e familiar seria a espécie de violência perpetrada contra a mulher, em razão do seu gênero, seja no ambiente doméstico ou fora dele, por pessoas com as quais a ofendida compartilhe algum tipo de relação íntima de afeto, de parentesco natural ou civil, ou afinidade e em que o agressor(a), ciente de sua condição privilegiada, decorrente do tipo de relação que mantém ou tenha mantido com a vítima, utiliza-se dela para perpetrar suas atitudes violentas, por diversas vezes, resultando em morte.

A própria expressão “violência contra a mulher” foi assim concebida por ser praticada contra a pessoa do sexo feminino, apenas e simplesmente pela sua condição de mulher. Essa expressão significa a intimidação da mulher pelo homem, que desempenha o papel de seu agressor, seu dominador e seu disciplinador. (Melo e Teles, 2017 apud Muniz e Fortunato, 2023, p. 48)

Isso porque, a violência doméstica e familiar existe independentemente de o sujeito passivo manter algum tipo de relação ou de parentesco direto com a vítima, ou seja, o agressor(a) pode ser padrasto ou madrasta, neto (a), filho (a), cunhado (a), entre outros.

As agressões no âmbito da unidade doméstica compreendem aquela praticada no espaço caseiro, envolvendo pessoas com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas, integrantes dessa aliança, como por exemplo, a agressão do patrão em face da empregada. A violência no âmbito da família engloba aquela violência que acontece dentro da família, ou seja, nas relações entre os membros da comunidade familiar, formada por vínculos de parentesco natural (pai, mãe, filha etc.) ou civil (marido, sogra, padrasto ou outros), por afinidade (por exemplo, o primo ou tio do marido) ou afetividade (amigo ou amiga que more na mesma casa). Quanto à relação íntima de afeto, é qualquer agressão inserida em um relacionamento estreito entre duas pessoas, fundado em camaradagem, confiança, amor, entre outros, basta à convivência presente ou passada, independente de coabitação. (MELLO, 2008, p. 85).

Para Maria Berenice Dias (2015, p. 49), é necessário conjugar os arts. 5º e 7º da Lei Maria da Penha para se chegar ao conceito de violência doméstica e familiar, sendo possível a partir da interpretação conjunta desses dispositivos concluir-se que a: A violência doméstica é qualquer das ações elencadas no art. 7º (violência física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral) praticadas contra a mulher em razão de vínculo de natureza familiar.

Para mais, ainda que no âmbito das relações afetivas haja uma maior incidência de casos de violência entre casais heterossexuais, em observância ao que dispõe o art. 5º, parágrafo único, da Lei Maria da Penha, configura-se como violência doméstica a que é praticada contra mulheres que possuíam ou possuem relações homoafetivas.

Concernente ao art. 7º, este elencou um rol exemplificativo, com cinco situações de violência doméstica e familiar perpetradas contra a mulher, que podem se manifestar isoladas ou cumulativamente.

A violência cometida contra a mulher pode ser entendida como aquela dotada de aplicação de força física, psicológica e (ou) sexual (Decreto n.º 1.973/1996), sendo abrangida por outras duas formas de violência quando ocorrida em contexto de violência doméstica, familiar ou íntima de afeto, que são a moral e a patrimonial (Lei n.º 11.340/2006) (Muniz e Fortunato, 2023, p. 47).

Assim, com base no artigo “*Lei Maria da Penha, Pelo Fim da Violência Contra a Mulher*”, compreende-se em primeiro lugar que a violência física como conduta que ofenda a

integridade ou saúde corporal da mulher, bater, chutar, queimar, cortar, mutilar. Pontue-se que tais agressões físicas podem não deixar marcas aparentes na vítima, mas, se provadas, caracteriza-se a violência.

Em segundo lugar, infere-se que violência psicológica, é definida pelo legislador como qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. Não obstante ser uma das formas de violência mais empregadas pelos agressores, é marcada pela sua invisibilidade, uma vez que, comumente, a própria vítima muitas vezes não tem consciência de que as psicológicas enquadram-se como atos ilícitos (Freire, 2023, p. 30).

Entende-se por violência sexual, a conduta que cause constrangimento ao presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força.

A norma compreende violência patrimonial, qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos.

Por fim e não menos importante, o artigo, em seu último inciso, conceitua violência moral, aquela que configure calúnia, difamação ou injúria, correspondendo a ações que desqualificam, inferiorizam ou ridicularizam a mulher. Essa se interliga à violência psicológica, pois, além de violar a honra e a moral da mulher, atinge também a sua esfera psicológica e emocional.

Dessa forma, identificar as diferentes formas de violência permite às mulheres reconhecerem a ilegalidade das condutas e, ao Estado, desenvolver políticas eficazes de proteção aos seus direitos fundamentais.

1.4 - A LEI MARIA DA PENHA (LEI Nº 11.340/2006)

Primeiramente, deve-se esclarecer, que a cearense, farmacêutica bioquímica, formada na Faculdade de Farmácia e Bioquímica da Universidade Federal do Ceará e mestre em

Parasitologia em Análises Clínicas na Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo, Maria da Penha Maia Fernandes, se tornou símbolo de enfrentamento à violência doméstica no Brasil, sendo homenageada com seu nome na Lei.

Durante seu mestrado, Maria da Penha conheceu Marco Antônio Heredia Viveiros, então professor, com quem se casou em 1976. Anos depois, já com a primeira filha, a família mudou-se para Fortaleza, momento em que o comportamento do marido passou a se alterar.

Após se naturalizar brasileiro, Marco Antônio que era colombiano, tornou-se mais intolerante e agressivo, passando a praticar violência não apenas contra a esposa, mas também contra as filhas. As agressões tornaram-se frequentes, alternadas por momentos de aparente arrependimento.

No dia 29 de maio de 1983, na cidade de Fortaleza, no Estado do Ceará, Maria da Penha sofreu tentativa de homicídio por parte do marido, que atirou em suas costas enquanto dormia, como seqüela Maria da Penha ficou paraplégica, para além de traumas físicos e psicológicos (Cunha, 2012, p. 25). Porém, Marco Antônio fabulou para a polícia e contou que havia sido uma tentativa de assalto.

Decorridos alguns dias, ao retornar para sua casa após período de internação hospitalar, enquanto ainda estava se recuperando, Maria voltou a ser mantida em cárcere privado e sofreu novo ataque por parte de seu marido, que tentou eletrocutá-la durante o banho. Além dessas atrocidades, Marco Antônio prejudicou Maria da Penha de muitas outras formas. Volvido 19 anos, o autor foi condenado e preso (Cunha, 2012, p. 25/26).

Perpassados anos enfrentando a morosidade do sistema judiciário brasileiro no processo contra seu agressor, Maria da Penha recorreu à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, órgão integrante da Organização dos Estados Americanos, que restou por declarar o Estado Brasileiro como omissor e negligente, condenando-o pela demora no processo do ofendedor de Maria da Penha, inclusive, tendo recebido recomendações da Comissão de como combater a violência contra a mulher (Porto, 2012, p. 09).

A análise realizada pelo órgão, sob o fato denunciado, evidenciou erros graves empreendidos pelo Brasil na condução do processo e destacou que, ao integrar a Comissão Interamericana e a Convenção de Belém do Pará, o país havia assumido o compromisso perante a comunidade internacional de “implantar e cumprir os dispositivos constantes nestes tratados” (Cunha, 2012, p. 27).

Uma das conclusões ressaltada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos foi:

[...] “a ineficácia judicial, a impunidade e a impossibilidade de a vítima obter uma reparação mostra a falta de cumprimento do compromisso [pelo Brasil] de reagir adequadamente ante a violência doméstica”. E nem poderia ser diferente: passados quase 19 anos desde a prática do crime até à elaboração do relatório pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, a impunidade verificada por conta, principalmente, da lentidão da justiça e da utilização desenfreada de recursos, revela que o Estado brasileiro, de fato não aplicou internamente as normas constantes das convenções por ele ratificadas. (Cunha, 2012, p. 27)

Frisa-se que a Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará) foi promulgada em 9 de junho de 1994 pela Organização dos Estados Americanos (OEA), iniciando sua vigência em 5 de março de 1995. Por sua vez, o Brasil aprovou a Convenção em 1º de setembro de 1995, mediante o Decreto Legislativo n.º 107, sendo ratificada em 27 de novembro do mesmo ano.

Ratificada por 32 dos 35 países componentes da Organização dos Estados Americanos, a Convenção Belém do Pará representou um grande marco na luta contra discriminação de gênero e combate à violência contra a mulher inseridos nos mais diversos grupos sociais.

Historicamente, embora houvesse outros tratados relativos à proteção dos direitos das mulheres – a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) –, havia uma lacuna no tratamento da violência doméstica contra a mulher, uma vez ausentes legislações específicas para regulamentar essa situação e combatê-la.

Em seu preâmbulo, a Convenção Belém do Pará reconhece a necessidade de uma proteção especial aos direitos das mulheres frente às desigualdades historicamente estabelecidas e violência sofrida cotidianamente, configurando um cenário de constante violação à Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e à Declaração Universal dos Direitos.

Com efeito, a comissão recomendou que procedesse a uma investigação séria, neutra e extenuante para responsabilidade penal do autor do crime contra Maria da Penha, bem como que determinasse se havia outros fatos que impedissem o processamento ágil e efetivo do responsável. Segundo Cunha (2012, p. 28), recomendou ainda, adoção de medidas para eliminar a tolerância do Estado contra a violência doméstica contra as mulheres.

Destarte, face a negligência do país, um consórcio de ONGs feministas foi formado para trabalhar no desenvolver de uma lei de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Posteriormente, o Projeto de Lei (PL) n.º 4.559/2004 da Câmara dos Deputados chegou ao Senado Federal (PL n.º 37/2006) e foi aprovado de forma unânime pelas duas Casas.

Então, o presidente da época, Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou a Lei n.º

11.340,2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha.

A audaciosa atitude de Maria da Penha Maia Fernandes em recorrer à Corte Internacional de Justiça foi um marco importante na luta feminina por uma legislação penal mais rigorosa contra as diversas formas de violência doméstica e familiar contra a mulher.

A violência doméstica normatizada pela Lei Maria da Penha não guarda correspondência com qualquer delito tipificado no Código Penal. A Lei primeiro identifica as ações que configuram violência doméstica ou familiar contra a mulher (art.5º): qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral e patrimonial. Depois define os espaços onde o agir configura violência doméstica (art. 5º, I, II, III): no âmbito da unidade doméstica, da família e em qualquer relação de afeto. Finalmente, de modo didático e bastante minucioso, são descritas as condutas que configuram violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. (Dias, 2013, p. 45)

Nessa conjunção, ressalta-se ainda, que a Lei n.º 11.340/2006 é multidisciplinar, que detêm por objetivo a prevenção, proteção e assistência às mulheres vítimas de VDFM. Revalida as normas elencadas na Constituição Federal, e nas duas convenções das quais o Brasil é signatário, aclamando a todas as mulheres direitos inerentes à pessoa humana. Assegurando oportunidade de viver sem violência (Bastos, 2011, p. 89/90).

Assim, têm de ser interpretados todos os dispositivos da lei tendo em vista a prevenção e o combate à violência doméstica, evitando qualquer reiteração.

Destaca-se, ainda que, a violência de gênero não se circunscreve unicamente a mulher, ainda que, seja predominantemente verificada em seu prejuízo, mas aquela que ocorre pelo fato de a vítima ser mulher, exercendo a discriminação e opressão ao sexo feminino. A conduta praticada pelo agressor ocorre em uma situação que coloque a mulher em posição de inferioridade e vulnerabilidade (Bastos, 2011, p. 93 a 95).

Nesse diapasão, tem-se o entendimento de que os crimes de violência doméstica e familiar contra a mulher são de competência da Justiça Estadual, bem como qualquer crime contra os direitos humanos, tendo em conta que a competência da Justiça Federal foi afastada pela procedência do incidente de deslocamento (Bastos, 2011, p. 118).

A criação de uma instância judicial especializada teve por objetivo o acesso célere e efetivo à justiça. As inovações de Lei Maria da Penha são as medidas protetivas de urgência, que possibilitam providências jurisdicionais imediatas, antes do início do processo. A participação do Ministério Público é indispensável. A vítima deve estar acompanhada de advogado em todos os atos processuais. O juizado especializado pode contar com o apoio de equipe multidisciplinar (Bastos, 2011, p. 149 a 158).

Salienta-se que com a promulgação da Lei 11.340/2006, surgiram algumas decisões

judiciais suscitando a inconstitucionalidade integral da lei ou alguns dispositivos, alegando que é direcionada exclusivamente à proteção da mulher, não podendo o homem ser beneficiado por ela, afrontando o princípio da igualdade (Dias, 2013, p. 107).

Porém, não faltam justificativas para o cabimento de atenção diferenciada para as mulheres, uma vez que a sociedade tem por padrão um modelo conservador, que coloca a mulher em situação de submissão e inferioridade. Por mais que o homem pudesse ser vítimas de violência doméstica, não seria por razões de ordem social e cultural (Dias, 2013, p. 107/108).

Dessa forma, é necessário haver um equilíbrio por meio de discriminações positivas, ou seja, medidas compensatórias que visam remediar as desvantagens históricas, resultado de um passado totalmente discriminatório (Dias, 2013, p. 108).

“A Constituição permite discriminações positivas para, através de um tratamento desigual, buscar igualar aquilo que sempre foi desigual” (Dias, 2013, p. 108). No entanto, mesmo sendo motivo de muita crítica, a Lei Maria da Penha foi declarada constitucional, tornando-se um precioso mecanismo de combate à VDFM.

Portanto, sobressai que a Lei Maria da Penha veio em benefício da mulher vítima de violência, trazendo garantias e humanização, bem como instituiu mecanismos para frear a violência doméstica contra a mulher perpetrada no âmbito doméstico e familiar.

A violência passa a ser doméstica quando praticada no âmbito da unidade doméstica, familiar ou em qualquer relação íntima de afeto, independente da orientação sexual. A ação ou omissão deve ocorrer em tal unidade, não havendo, porém, necessidade de coabitação. Assim, não há obrigatoriedade de o ofensor e a vítima habitarem debaixo do mesmo teto, bastando que mantenham ou tenham mantido vínculo de natureza familiar (Dias, 2013, p. 45).

Conclui-se, que embora o Brasil já tivesse assumido compromissos internacionais de proteção à mulher vítima de violência doméstica e familiar, foi necessário o ato de coragem de Maria da Penha que, diante da ausência de respostas eficazes da justiça brasileira, recorreu ao sistema internacional. Como resultado, não apenas obteve a devida responsabilização em seu caso, mas também impulsionou a criação de uma lei destinada à proteção de todas as mulheres em situação de violência no país. Todavia, tal lei mesmo possuindo muitas previsões benéficas, ostenta outras que são omissas em seu texto.

CAPÍTULO 2 - O TRABALHO DA MULHER E OS IMPACTOS DA LEI MARIA DA PENHA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

2.1 - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

"Precisamos de mulheres em todos os níveis, inclusive no topo, para mudar a dinâmica, remodelar a conversa, para garantir que as vozes das mulheres sejam ouvidas e atendidas, e não negligenciadas e ignoradas."
(Sheryl Sandberg)

A superação do paradigma da mulher como "vassala" do homem e a consequente ascensão da violência de gênero ao status de questão pública estão intimamente ligadas à progressiva inserção feminina nas esferas política e econômica. Se, historicamente, todo o mundo passado foi feito pelos homens, hoje, notamos uma evolução quando as mulheres "começam a tomar parte na elaboração do mundo".

Ao longo dos séculos, a mulher foi incessantemente subjugada em relação ao homem, percebida numa posição de menor importância, principalmente em relação a direitos.

[...] a mulher era vista como o oposto da verdade e do conhecimento, sendo uma alma inferior, que se encontrava na escuridão, sendo as mulheres gregas despossuídas de seus direitos jurídicos e políticos, subordinadas socialmente aos homens, que considerados pelos pensadores como almas superiores. (Bastos, 2011, p. 21/22)

Sob a perspectiva da confluência entre trabalho e gênero, o cenário não foi diferente. A desigualdade entre homens e mulheres inegavelmente influenciou o desenvolvimento não equânime das relações de trabalho, construídas assim com base na perspectiva da divisão sexual.

[...] “é possível imaginar que o próprio instrumental corpóreo do homem e da mulher poderia ter influenciado uma divisão social de tarefas, levando o homem a dedicar-se precipuamente à busca de alimentos e outras atividades onde a força física se faz necessária; já a mulher, menos apta para tarefas mais pesadas, talvez tenha dedicando-se mais ao cuidado inicial da prole e coisas que tais. (Filho, 2008, p. 22)

Daí porque, a discriminação da mulher no espaço de trabalho apresenta-se como resultante de um conjunto de preconceitos biológicos e de mercado, consolidados nas relações de gênero. Consequentemente, discrimina-se a natureza da atividade a ser desenvolvida, a

depende do gênero que irá executá-lo, levando em consideração aspectos históricos, biológicos e antropológicos.

Em linhas gerais, as mulheres exercem atividades profissionais preconcebidas exclusivamente como femininas, tais como as de costureiras, cozinheiras, domésticas, tarefas semelhantes às desempenhadas no lar e também socialmente desvalorizadas. Enquanto isso, as atividades de comando e chefia são desenvolvidas, em sua maioria, por homens, e espelham o ambiente doméstico, em que a submissão da mulher é mais facilitada, abrindo espaço para que a discriminação se perpetue.

Desde quando é permitido às mulheres renegarem de seu sexo e se converterem em homens? Desde quando se tornou hábito o descuidarem dos piedosos afazeres domésticos e dos berços de seus filhos para comparecer a esses locais, pronunciar discursos desde a tribuna, incorporar-se às tropas, cumprir deveres que a natureza exige apenas do varão? A natureza preceita ao varão: sê varão sempre. (Bebel, 1891 apud Jonas, 2007, p. 29)

Do ponto de vista histórico, em um primeiro momento que houve significativa absorção da mão de obra feminina no mercado de trabalho, foi durante o período da Revolução Industrial, que as fábricas contrataram mulheres para ocupar funções não qualificadas, com intuito de reduzir as despesas salariais, dado a menor valia da força de trabalho, expondo-as a labor prejudicial à saúde, longas jornadas, colocando em risco a sua segurança e vida.

Especificamente no que se refere à história das mulheres e aos mundos do trabalho, há uma dificuldade em escrever a difícil vida das operárias – os baixos salários, os maus-tratos, as longas jornadas de trabalho e, sobretudo, o contínuo assédio sexual – das primeiras décadas do século XX no Brasil. [...] (Passos, Andrade e Guedes, 2023, p. 44)

Nesse contexto, em razão da remuneração inferior atribuída ao trabalho feminino, as mulheres passaram a ser empregadas com maior frequência em comparação à mão de obra masculina, havendo aproveitamento em larga escala. Consequentemente, o Estado não intervindo nas relações trabalhistas, permitia, com sua omissão, toda a sorte de explorações. Outrossim, inexistia limitação da jornada de trabalho, sendo exigidas das mulheres as mesmas condições impostas aos homens, sem qualquer sensibilidade por parte dos empregadores quanto à maternidade, às condições pessoais das trabalhadoras ou às responsabilidades relacionadas à amamentação.

Inevitavelmente, as condições de trabalho existentes à época produziram consequências negativas para as mulheres, suas famílias e para a sociedade.

Como resposta às constantes violações sofridas pelas trabalhadoras, surgiram as

primeiras leis de proteção ao trabalho feminino na Inglaterra, como o *Mines and Collieries Act* (Lei de Minas e Carvão) de 1842 e o *Factories Act* (Lei de Fábricas) de 1844. Tais legislações estabeleceram restrições importantes, como a proibição do trabalho de mulheres em minas subterrâneas e a limitação da jornada de trabalho.

No entanto, após a implementação dessas normas, observou-se, paradoxalmente, que tais legislações passaram a gerar efeitos discriminatórios no mercado de trabalho. Em razão das restrições impostas ao trabalho feminino, muitos empregadores passaram a evitar a contratação de mulheres, argumentado que as regras aplicáveis a elas eram mais limitadoras. Como consequência, verificou-se uma preferência pela contratação da mão de obra masculina. Dessa forma, a legislação que inicialmente buscava proteger as trabalhadoras acabou, em certa medida, contribuindo para a exclusão de determinadas ocupações.

Posteriormente, a Segunda Guerra Mundial representou um importante marco para a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, especialmente em setores industriais. A necessidade de produção de uniformes militares, paraquedas e diversos produtos têxteis impulsionou a inserção das mulheres nas fábricas, além de ampliar sua atuação no setor rural para garantir a produção de alimentos durante o período de guerra. Inicialmente, muitas dessas atividades eram realizadas em troca de alimentação ou de remunerações extremamente baixas, evidenciando a desvalorização do trabalho feminino, ainda que socialmente reconhecido e exercido fora do ambiente doméstico.

Se a noção de tempo histórico, reconhecido como tal, sempre foi a de fabricação de uma civilização, na qual as mulheres são desconsideradas, o que delas sempre se registrou foi um senso de ruptura e de inserção nas margens do tempo e da história [...]. (Kristeva, 1981 apud Passos, Andrade e Guedes, 2023, p. 17).

Com o passar do tempo, observou-se também uma mudança no enfoque das normas relativas ao trabalho da mulher. As legislações que anteriormente possuíam caráter essencialmente restritivo passaram gradualmente a adotar uma perspectiva voltada à promoção da igualdade formal entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Nesse cenário, fatores como o processo de globalização, os avanços tecnológicos e os movimentos sociais em defesa dos direitos das mulheres contribuíram significativamente para a ampliação das oportunidades de inserção feminina no mercado laboral.

Esse contexto incentivou muitas mulheres a buscar qualificação profissional e formação acadêmica, possibilitando o ingresso em profissões que, anteriormente, eram atribuídas quase exclusivamente aos homens. Além disso, consolidou-se a compreensão de que

a carreira profissional possui relevância equivalente ao papel tradicionalmente associado à maternidade.

No Brasil, com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, aliada ao crescimento industrial e ao avanço tecnológico, a dinâmica do trabalho feminino passou por importantes transformações. As mulheres começaram a ser inseridas no setor industrial, especialmente nas fábricas, frequentemente submetidas a jornadas exaustivas que podiam chegar a dezoito horas diárias, além de continuarem percebendo salários inferiores aos dos homens. Segundo Nascimento (2011, p. 909), “[...] A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.”

Por sua vez, a Constituição de 1934 inaugurou a regulamentação do trabalho feminino no país, estabelecendo importantes princípios de proteção, como a igualdade salarial para trabalho de igual valor, proibição do trabalho feminino no período noturno entre 22 horas e 5 horas e a vedação da dispensa da mulher em razão da gravidez. Apesar da existência dessas normas protetivas, as mulheres continuavam sendo submetidas a condições de exploração laboral, muitas vezes justificadas pela ideia social de que o homem seria o principal provedor da família, argumento utilizado para legitimar a manutenção de salários inferiores para as trabalhadoras.

O Código Civil de 1916 reforçava a desigualdade de gênero ao atribuir ao marido a chefia da sociedade conjugal, incluindo a administração dos bens do casal e da própria mulher em seu artigo 233, bem como, previa-se no artigo 242, VII, que a mulher necessitava da autorização do marido para exercer atividade profissional, sendo considerada relativamente incapaz para determinados atos da vida civil.

Apesar da diferença salarial em relação aos homens e da evidente divisão sexual do trabalho, que frequentemente relegava as mulheres a posições hierarquicamente inferiores, a participação feminina no mercado de trabalho não retrocedeu. Pesquisas estatísticas indicam que a presença das mulheres nas atividades econômicas apresentou crescimento significativo a partir da década de 1970.

Desde então, verifica-se um aumento progressivo dessa participação, mesmo diante das transformações econômicas, sociais e demográficas pelas quais o Brasil passou. Um exemplo foi a recessão da década de 1980, que provocou o deslocamento da população economicamente ativa dos setores primário e secundário para o setor terciário, abrangendo atividades administrativas, comerciais, bancárias, sociais, prestação de serviços e vínculos com a administração pública, áreas nas quais as mulheres passaram a encontrar maiores

oportunidades de inserção.

Diante dessa expansão da presença feminina no mercado de trabalho, tornou-se necessário que o Direito acompanhasse as transformações sociais. Nesse sentido, as Constituições brasileiras de 1934, 1946, 1967 e, especialmente, a Constituição de 1988 passaram a estabelecer mecanismos de proteção ao trabalho da mulher, com o objetivo de combater a desigualdade salarial, vedar critérios discriminatórios de admissão, proibir o trabalho insalubre em determinadas condições e assegurar direitos relacionados à maternidade, como o descanso remunerado e a assistência materna.

No âmbito da legislação infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei n.º 5.452/1943, dedicou capítulo específico à proteção do trabalho feminino. Posteriormente, outras normas foram promulgadas com o objetivo de ampliar essas garantias, como a Lei n.º 4.121/1962, que eliminou a exigência de autorização do marido para que a mulher casada pudesse trabalhar. A Lei n.º 9.029/1995, que passou a proibir práticas discriminatórias no emprego, como a exigência de testes de gravidez ou esterilização para fins admissionais, e a Lei n.º 9.799/1999, que introduziu na CLT regras voltadas à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao trabalho.

No contexto atual, observa-se que os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho não decorrem mais, de forma predominante, da ausência de legislação protetiva. O principal obstáculo reside nos preconceitos e estereótipos de gênero que ainda estruturam a divisão sexual do trabalho e dificultam a efetiva igualdade de oportunidades, especialmente no que se refere à remuneração e ao acesso a cargos de liderança.

Ao mesmo tempo em que existe a igualdade quanto a direitos e oportunidades do ponto de vista formal, existem certos mecanismos subjacentes que cerceiam as possibilidades reais das mulheres acederem a esses direitos e oportunidades. (Jonásdóttir, 1993 apud Jonas, 2007, p. 26)

No entanto, ao longo dos anos obteve-se conquistas legislativas que coíbem a discriminação e promovem a igualdade de gênero no trabalho, em âmbito nacional e internacional, de forma que muitas mulheres estão conseguindo adentrar no mercado de trabalho.

Atualmente, a presença feminina no mercado de trabalho é ampla e diversificada. Além de atuarem como colaboradoras em diferentes setores, muitas mulheres ocupam posições de liderança, demonstrando competência, desenvolvendo habilidades específicas e comprovando sua capacidade para exercer qualquer função com a mesma eficiência que os

homens (Piovesan, 2010, p. 264).

Porém, observa-se, ainda, a existência do chamado teto de vidro, expressão utilizada para descrever as barreiras invisíveis que dificultam o acesso das mulheres aos cargos mais elevados nas organizações. Tal fenômeno evidencia que, apesar da ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, ainda persistem obstáculos estruturais que limitam sua ascensão profissional.

Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2024 demonstram que, embora as mulheres apresentem níveis de escolaridade superiores aos dos homens, sua participação no mercado de trabalho formal ainda é menor, sendo pouco mais de 50%, enquanto os homens ficaram acima de 70%. Além disso, elas permanecem sub-representadas em cargos de liderança e recebem remunerações inferiores.

No que se refere à questão salarial, o 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, divulgado em agosto de 2024 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, revelou que a remuneração média das mulheres no Brasil é inferior à dos homens. Enquanto as mulheres recebem, em média, R\$ 3.565,48 — valor que diminui para R\$ 2.745,26 no caso de mulheres negras — os homens apresentam média salarial de R\$ 4.495,39, evidenciando uma diferença de aproximadamente 21,2%. Nos cargos de direção e gerência, essa disparidade chega a 27%, podendo alcançar 31,2% em funções que exigem nível superior.

Outro fator que impacta diretamente a inserção feminina no mercado de trabalho é a maternidade. Conciliar as responsabilidades profissionais e os cuidados com os filhos, especialmente quando as políticas de licença maternidade e paternidade são insuficientes, resultam em uma pressão adicional sobre elas para gerenciar múltiplos papéis. Sendo assim, a maternidade muitas vezes se torna um obstáculo para o progresso profissional, levando a lacunas na carreira, estagnação salarial e discriminação durante o processo de recrutamento e promoção.

A competição, a caça, a agricultura, os esforços de todo tipo, são privilégios do varão; ficam para a mulher o cuidado dos filhos, o trabalho doméstico, as doces inquietudes da maternidade. Mulheres imprudentes, por que desejais transformar-vos em homens? não está o gênero já bastante dividido? do que mais tendes necessidade? Permanecei tal como sois, em nome da natureza; em lugar de buscar os perigos de vida tão tempestuosa, contentai-vos com fazer-nos deles esquecer. (Bebel, 1891 apud Jonas, 2007, p. 20)

Além do trabalho remunerado, muitas mulheres continuam sendo responsáveis pela maior parte das atividades domésticas e do cuidado com a família, configurando o chamado trabalho reprodutivo ou trabalho invisível não remunerado.

Segundo um estudo realizado pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, em parceria com a OIT, confirma que mulheres dedicam 9,8 horas a mais que os homens às tarefas domésticas e ao cuidado com familiares.

Desse modo, além da função reprodutiva, recai sobre as mulheres a responsabilidade pela realização das atividades domésticas e pela manutenção do bem-estar dos membros da família. Diante desse panorama, evidencia-se a necessidade de enfrentar as estruturas históricas de desigualdade de gênero e promover a inclusão efetiva das mulheres no mercado de trabalho, assegurando condições de acesso, remuneração justa, oportunidades de ascensão profissional e igualdade de direitos.

2.2 - RELAÇÃO DE TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO

A relação de trabalho possui diversas formas de manifestação, sendo a relação de emprego uma das modalidades específicas mais relevante e recorrente. A primeira compreende a toda e qualquer atividade humana em que ocorra prestação laboral, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes, e também estender aos trabalhadores direitos próprios dos empregados subordinados, como ocorre com o trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV, da CF).

Sob essa perspectiva, a locução relação de trabalho está previsto no art. 114 da Carta Magna, que estabelece competir à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

De outro modo, a relação de emprego corresponde a um tipo legal próprio, inconfundível com as demais modalidades de vínculos laborais, por exigir, para a sua configuração, elementos fático-jurídicos específicos: prestação de trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (Delgado, 2014, p. 287/308).

Segundo Lima (2016, p. 22), a relação de emprego norteia-se pelo princípio da continuidade da prestação de serviços, o que alicerça o direito à manutenção do vínculo laboral

da mulher vítima de violência doméstica ou familiar prevista na Lei Maria da Penha, imprescindível à sua subsistência e autonomia.

A relação de emprego apresenta certa semelhança com o contrato de prestação de serviços, pois em ambos o objeto contratado é o serviço prestado e não o resultado da atividade. Contudo, diferenciam-se pelos requisitos jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício, atualmente previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (Cassar, 2014, p. 1261).

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse sentido, a relação de trabalho constitui gênero, abrangendo diferentes modalidades, como o trabalho autônomo, eventual, avulso, entre outros. Em contrapartida, a relação de emprego, corresponde a uma das espécies, caracterizada pela subordinação do trabalhador em relação ao empregador (Schiavi, 2006, p. 36).

Por sua vez, o contrato de trabalho pode ser compreendido como o negócio jurídico, expresso ou tácito, por meio do qual uma pessoa física compromete-se a prestar serviços pessoais, não eventuais, subordinados e remunerados a outra pessoa física, jurídica ou a um ente sem personalidade jurídica.

Assim, contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito e indicado o gênero próximo, que é o negócio jurídico, como espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são condições de trabalho a serem aplicadas a relação entre empregado e empregador. Representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes. (Martins, 2012, p. 90)

A própria CLT, em seu art. 442, define o contrato de trabalho como acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

A relação de emprego e, conseqüentemente, o contrato de trabalho são norteados pelo princípio da continuidade da relação de emprego, que atua como fundamento para a proteção do vínculo empregatício, inclusive em situações envolvendo a mulher vítima de violência doméstica ou familiar, conforme previsto na Lei Maria da Penha.

De modo geral, a lógica adotada pela Lei n.º 11.340/2006 é a de preservação do

contrato de trabalho.

Na seara do Direito do Trabalho, a ideia central do tema em discussão tem conexão com a proteção da mulher trabalhadora [...] Em vista disso, as proposições apresentadas sugerem a aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e também da proteção do princípio da manutenção da continuidade da relação de emprego. Esses axiomas norteiam tecnicamente toda a relação laboral do Direito Individual do Trabalho, ambas as posições estão implicitamente presentes na literalidade dos preceitos do § 2º e inciso II, ambos do artigo 9º, da Lei nº 11.340/06. (Pereira e Lucena, 2013, p. 217)

O princípio da continuidade da relação de emprego decorre do interesse social na manutenção do vínculo empregatício. Entre seus efeitos positivos está a promoção da inserção social do trabalhador, favorecida pela estabilidade proporcionada por uma relação de trabalho duradoura.

Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade. (Delgado, 2014, p. 207)

Sob a perspectiva da violência doméstica, Beauvoir (1970, p. 125), ressalta a importância do trabalho para a autonomia feminina, afirmando que, por meio do trabalho livre, a mulher conquista independência concreta ao assumir seu papel econômico e social.

A preservação da fonte de trabalho, além de proporcionar estabilidade e tranquilidade ao trabalhador, também beneficia o empregador e a própria sociedade.

Talvez pela característica que acabamos de realçar – que está estabelecida unicamente em benefício do trabalhador – sustentou-se que este princípio é uma derivação e consequência do princípio de proteção especialmente no referente à aplicação da regra da condição mais benéfica, já que, obviamente, continuar trabalhando é mais benéfico do que ficar desempregado. [...] Talvez a principal expressão do princípio da continuidade seja esta: a resistência a que o empregador possa romper o contrato por sua vontade exclusiva. A tendência predominante é que o contrato de trabalho subsista enquanto conserve o trabalho, porque é cada vez mais firme e ampla a convicção de que a relação de emprego somente pode ser dissolvida validamente enquanto exista algum motivo justificado. (Rodriguez, 2015, p. 243 e 257)

Dentro da realidade das agressões intrafamiliar, muitas mulheres que denunciam seus agressores passam a enfrentar novas responsabilidades financeiras, incluindo a manutenção do lar e o sustento dos filhos sem a colaboração do parceiro.

Essas mulheres encontram, pois, na medida assistencial de manutenção do vínculo trabalhista quando necessário o seu afastamento do local de trabalho, uma forma de permanecer

empregada e inserida socialmente, tendo de se preocupar apenas com seu bem-estar, segurança e recuperação, e não com o desemprego.

Importante essa regra, pois o trabalho é fonte dos recursos para a manutenção das pessoas e de suas famílias, que sem a remuneração que advém da atividade laboral se vêm privados muitas vezes do mínimo necessário para sobreviver. [...] Tal medida é importante, não só pelo fato dela manter o posto de trabalho da mulher vítima da violência doméstica ou familiar, mas também em razão dela em muitas situações garantir a própria subsistência da ofendida e de seus dependentes, bem como por permitir que o autor das agressões não tenha acesso à beneficiada pela medida. Assim, em função desses apontamentos se percebe que a medida agora analisada é um importante instrumento de defesa dos interesses das vítimas da violência doméstica e familiar. (Stradiotti, 2010, p. 50).

Assim, não seria razoável que a mulher vítima de violência, além de passar pela *via crucis* inerentes à denúncia do agressor e à busca por justiça, muitas vezes tendo de se afastar do seu do lar, fique sem trabalho quando necessário o seu afastamento também do local em que laborava.

Nesse contexto, faz-se imprescindível ressaltar que o art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha, ao empregar a expressão “vínculo trabalhista”, referiu-se, de forma intencional, ao seu sentido amplo, abarcando todas as modalidades de relações laborais.

Frisa que, no Direito do Trabalho a noção de vínculo trabalhista não é unívoca, podendo se relacionar a diferentes institutos jurídicos, como a estabilidade provisória, a interrupção e a suspensão do contrato de trabalho, cada qual com efeitos próprios.

Destarte, se houvesse intenção restritiva, o legislador teria usado, por coerência técnica, o termo “vínculo de emprego” ou “vínculo empregatício”.

Verifica-se, portanto, que a expressão engloba as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada no labor humano, pertinente a todas as modalidades de contratação de trabalho humano admissíveis (Delgado, 2019, p. 333).

Desse modo, assenta-se que a expressão “vínculo trabalhista” compreende não apenas a relação de emprego, bem como as diversas modalidades de trabalho, tais como o trabalho eventual, avulso, intermitente, temporário, voluntário, autônomo, além da aprendizagem e do estágio.

Portanto, deve ser interpretada de maneira extensiva, a abranger vínculos de trabalho de todas as modalidades, inclusive contrato de prestação de serviço e de representação comercial, objetivando assegurar integral e efetiva proteção às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Andrea Lino Lopes (2018. P 60), preceitua que a utilização do termo “vínculo trabalhista” seria até uma falha de técnica legislativa, dado que nem todas as atividades laborativas (de homens e mulheres) refletem “vínculo trabalhista”, em sentido estrito, característica exclusiva do contrato de emprego, definido como o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego (art. 442 da CLT).

Ademais, seria contraditório e ilegítimo restringir a proteção somente às mulheres com vínculo empregatício, excluindo aquelas que exercem outras atividades laborais por meio de vínculos de natureza diversa.

Enfim, independentemente da natureza do vínculo laboral, a interpretação adequada do dispositivo em análise é a de sua aplicação a todas as relações de trabalho envolvendo mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

2.3 - AS MEDIDAS DE AFASTAMENTO E O SUPORTE ASSISTENCIAL PREVISTAS NA LEI MARIA DA PENHA

Dentre as disposições mais relevantes da Lei Maria da Penha, destacam-se as medidas protetivas, que se dividem em duas categorias: aquelas impostas ao agressor (art. 22) e aquelas voltadas à proteção da ofendida (arts. 23 e 24).

Em função da realidade que cerca as mulheres vítimas da violência doméstica e familiar, a Lei Maria da Penha com vistas a garantir a incolumidade física e psíquica delas, definiu um rol de medidas que visam dar efetividade a seus objetivos, que passam pelo escopo de resguardar os interesses materiais e imateriais daquelas que são alvo de violência no ambiente doméstico e familiar. (Stradiotti, 2010, p. 24)

Entre as medidas protetivas mencionadas, merece destaque aquela prevista no art. 23, inciso III, alínea “c”, que possibilita a proibição de o agressor frequentar determinados locais, com o objetivo de resguardar a integridade física e psicológica da ofendida. Dentre esses locais, inclui-se o próprio ambiente de trabalho da mulher, de modo a garantir sua continuidade no exercício da atividade profissional.

Essa previsão torna-se ainda mais relevante quando analisada em conjunto com o art. 9º, § 2º, inciso II, foco deste trabalho, que estabelece uma medida de caráter assistencial à mulher em situação de violência. Consistente essa, na manutenção do vínculo empregatício nos casos em que seja necessário o afastamento do local de trabalho.

Dessarte, sendo aplicada a medida protetiva que proíba o agressor de frequentar o local de trabalho da vítima, a consequência natural é o aumento da segurança nesse ambiente, reduzindo significativamente a necessidade de adoção da medida assistencial anteriormente mencionada e permitindo que a mulher permaneça em sua atividade laboral normalmente.

De mais a mais, há também medida protetiva voltada à vítima, que se relaciona com o disposto no art. 9º, qual seja, a possibilidade de seu afastamento do lar (art. 23, III).

Diferentemente da medida dirigida ao agressor, essa pode implicar a necessidade de afastamento da mulher também de seu ambiente de trabalho, devendo, nesse caso, ser garantida a manutenção do vínculo empregatício.

Assim, o art. 9º, § 2º, inciso II, configura importante instrumento de reforço às medidas protetivas destinadas à mulher, assegurando a preservação do vínculo de trabalho por período determinado de seis meses. Tal garantia mostra-se essencial para que a vítima possa reorganizar sua vida sem prejuízo de seu cargo profissional.

Tal previsão de afastamento do local laboral, pode se dar, segundo Eduardo Câmara (2007, p. 01), por necessidade de afastamento do próprio lar, impossibilitando a frequência ao emprego, ou mesmo por necessidade de afastamento do ambiente de trabalho, por trabalhar a vítima no mesmo local que o agressor, ainda que não coabitem.

Nessa perspectiva, a mulher em situação de violência doméstica e familiar, visando resguardar sua integridade física e psicológica, pode precisar se deslocar para local seguro, distante do agressor, o que, por consequência, pode exigir seu afastamento temporário do trabalho, ensejando a aplicação do art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei Maria da Penha.

2.4 - A PREVISÃO DO ARTIGO 9º, § 2º, II, DA LEI MARIA DA PENHA E SEUS REFLEXOS

“Por detrás do jogo processual, do embate jurídico, da burocracia estatal, há vida humana que sofre com a violação de direitos. Há vítimas revitimizadas pelo sistema de justiça; há vítimas invisíveis, esquecidas, sem voz.”
(Antônio Augusto Brandão de Aras)

A norma prevista no artigo 9º, §2º, inciso II, da Lei n.º 11.340/2006 garante à mulher vítima de violência doméstica e familiar a preservação do vínculo laboral, estabelecendo, quando necessário, por medida judicial, o afastamento do local de trabalho por até seis meses,

quando se tratar de empregada celetista, independentemente de o empregador ser pessoa física ou jurídica da esfera privada (Carvalho, 2014, p. 168).

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

(...) II – manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.”

Consiste, portanto, de uma nova forma legal de garantia de estabilidade provisória no emprego, não sendo permitido ao empregador demitir a obreira violentada no ambiente doméstico ou familiar durante os seis meses.

A natureza jurídica dessas medidas também é protetiva. Do ponto de vista do empregador público ou privado, constituem obrigações, gravames que devem suportar, porque o interesse protegido transcende o privado para se tornar também público. O interesse em assegurar às mulheres uma vida sem discriminação e sem violência é do Estado brasileiro. A responsabilidade em criar as condições necessárias para tanto cabe à família, à sociedade e ao poder público, consoante enunciado no art. 3º, § 2º. [...] (Castilhos, 2011, p. 242)

A situação prevista no referido dispositivo dialoga diretamente com os institutos da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, bem como com as garantias de emprego estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho, e na Constituição Federal de 1988.

Todavia, a determinação do dispositivo não ocorre de forma automática, condicionando-se que a mulher requeira formalmente a medida, conforme dispõe o art. 12, III, da Lei 11.340/2006:

“Art. 12. Em todos os casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, feito o registro da ocorrência, deverá a autoridade policial adotar, de imediato, os seguintes procedimentos, sem prejuízo daqueles previstos no Código de Processo Penal:

(...) III – remeter, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, expediente apartado ao juiz com o pedido da ofendida, para a concessão de medidas protetivas de urgência.”

Ademais, a aplicação da medida está condicionada ao preenchimento de diversos requisitos. Inicialmente, é necessário que a empregada se encontre em situação de violência doméstica e familiar, devidamente comprovada por meio de boletim de ocorrência, inquérito policial ou ação penal; também se exige que a providência seja indispensável à preservação de sua integridade física ou psicológica; além disso, deve haver vínculo empregatício,

caracterizado pela prestação de serviços de forma não eventual, com subordinação e mediante remuneração; igualmente, é imprescindível que a violência sofrida implique a necessidade de afastamento do ambiente de trabalho; por fim, que tal ausência laboral não se dê por prazo superior a seis meses.

É nesse sentido que, Carlos Eduardo Rios do Amaral afirma:

A manutenção do vínculo trabalhista à mulher em situação de violência doméstica e familiar fica condicionada à necessidade da preservação de sua integridade física e psicológica. Assim, se o suposto agressor, no transcorrer da lide, não estiver investindo contra a vítima, ou estiver cumprindo à risca e com fidelidade todas as medidas protetivas de urgência deferidas, ou mesmo se estiver preso em flagrante ou preventivamente, é indevida a concessão da cautelar de manutenção da relação de emprego, em razão da ausência de iminência de risco à integridade física ou psicológica da ofendida. (Amaral, 2009, p.01)

Importa destacar, ainda, que o período de seis meses deve corresponder ao tempo efetivo de afastamento da trabalhadora, não necessariamente tendo como marco inicial a data da agressão. Isso porque é possível que a vítima continue exercendo suas atividades por determinado lapso temporal e, posteriormente, venha a necessitar do afastamento em razão do agravamento de seu estado físico ou emocional.

Diante de sua relevância, a estabilidade provisória conferida à mulher vítima de violência doméstica deve ser efetivamente reconhecida e aplicada, uma vez que assegura a manutenção de sua fonte de renda em um momento de acentuada vulnerabilidade. Isso se mostra essencial, sobretudo porque, em muitos casos, o agressor deixa de contribuir para as despesas, tornando indispensável que a vítima disponha de recursos próprios para sua subsistência.

Além de resguardar o interesse da mulher no que toca à questão da sua segurança, a norma citada também garante a atividade laboral dela, que em determinados casos é a única fonte de recursos que terá para se manter, pois, quando da separação inevitável, é muito comum à outra parte resistir em contribuir para o sustento da vítima. O alcance da regra analisada pode ser maior ainda, uma vez que a mulher vítima da violência doméstica e familiar pode também ter que fazer frente aos gastos da família, ou seja, filhos, netos e outros dependentes, que não raras vezes permanecem com ela depois da separação forçada. (Stradiotti, 2010, p. 51)

A consagração desse dispositivo à legislação evidencia a preocupação do legislador no tocante a conservação da fonte de trabalho da mulher vítima de violência doméstica e familiar, tendo em vista que, em muitos casos, as agressões sofridas a obrigam a se afastar de suas atividades profissionais.

Dessarte, o trabalho é direito social assegurado constitucionalmente a todos, portanto, a mulher agredida no ambiente doméstico e familiar não deve ter a sua vida profissional

prejudicada, tampouco ser penalizada com a perda do emprego (CFEMEA, 2007, p. 30).

Uma das intenções do legislador infraconstitucional foi resguardar o mercado de trabalho da mulher, elevado ao patamar de direito fundamental de segunda dimensão (art. 7º, inciso XX da Constituição) que, justamente exercido, visa à melhoria das condições sociais da mulher, em especial aquela que, já agredida no corpo e na alma e talvez tenha que se refugiar em outro local distante de sua família para sobreviver, ao menos possa ter mantido o seu contrato de emprego, considerado o trabalho bem jurídico fundamental (art. 6º da CF/88). Permitir o contrário, ou seja, afastar a vítima de seu local de trabalho e inexistir ferramenta para preservar o seu vínculo empregatício, pode ferir mais a sua dignidade já ferida. (Carvalho, 2014, p. 191)

Outrossim, a violência doméstica contra a mulher, para além dos danos à sua integridade física e psicológica, acarreta graves impactos econômicos para o país, na medida em que diminui significativamente o PIB, em razão dos elevados gastos com a saúde pública e o suporte às vítimas, da intensificação da atuação policial e judicial, considerando que “têm sido implementados diversos serviços públicos especializados no atendimento à mulher e no enfrentamento à violência doméstica”. (Martins, Cerqueira e Matos, 2015, p. 02). Além do afastamento do trabalho ou da diminuição de sua produtividade.

Conforme demonstrado no artigo “O Custo da Desigualdade de Gênero no Brasil, por Melina Girardi Fachin:

“A violência contra a mulher é outra grave questão que afeta diretamente a economia. O custo da violência doméstica para a economia brasileira é enorme, abrangendo despesas médicas, perda de produtividade e impacto no bem-estar emocional e físico das vítimas. Estudos indicam que o impacto econômico da violência doméstica no Brasil pode chegar a 1,2% do PIB. Isso sem mencionar o custo humano incalculável, com vidas alteradas irreparavelmente pela violência.”

O *caput* do artigo em análise estabelece os mecanismos de assistência destinados à mulher em situação de violência, os quais se estruturam em três eixos principais: assistência social, nos termos da Lei nº 8.742/93, com a inclusão da vítima em programas assistenciais nas esferas federal, estadual e municipal; assistência à saúde, conforme a Lei nº 8.080/90, assegurando o acesso a serviços decorrentes de avanços científicos e tecnológicos, como contracepção de emergência, profilaxia de infecções sexualmente transmissíveis e demais procedimentos necessários nos casos de violência sexual; e assistência à segurança pública, garantindo proteção policial, encaminhamento a local seguro em situações de risco e, quando necessário, o acompanhamento da vítima para a retirada de seus pertences do local da ocorrência ou de sua residência.

Percebe-se, portanto, que a violência doméstica e familiar extrapola a esfera individual

da vítima, gerando repercussões econômicas que impactam de forma significativa a economia nacional, na medida em que “tornou-se, na última década, um dos problemas públicos de maior visibilidade social e política no País”. (Martins, Cerqueira e Matos, 2015, p. 02)

Para mais, a Lei Orgânica da Saúde representou um avanço significativo na proteção da mulher, ao assegurar o acesso a serviços que, anteriormente, não eram abrangidos pelo SUS.

No que se refere ao inciso II, observa-se a ausência de regulamentação específica acerca da forma de operacionalização do afastamento do trabalho pelo período de até seis meses. Tal lacuna legislativa, especialmente quanto à definição da natureza jurídica desse afastamento, gera entraves à efetiva aplicação do dispositivo.

Para alguns autores, embora a lei seja omissa, a medida de afastamento do local de trabalho por até seis meses, pode sofrer prorrogação nos casos em que ainda estiverem presentes os motivos que ensejaram a sua concessão, sendo necessária para garantir a integridade física e psicológica da vítima. “Em relação à prorrogação da medida acautelatória em defesa da empregada, o afastamento por até seis meses, mantendo-se o vínculo trabalhista, pode ser renovado com base no poder geral de cautela do Magistrado.” (Carvalho, 2014, p. 182).

O inciso II, do parágrafo 2º, do artigo 9º, da Lei Maria da Penha parece ter sido inspirado sob forte e otimista influência do princípio da razoável duração do processo, insculpido no novel Inciso LXXVIII, do artigo 5º, da CF, ao prescrever limite máximo de seis meses para subsistência da cautelar da manutenção do vínculo trabalhista, sem expressa previsão da possibilidade de prorrogação da medida. [...] Acontece que acaso não encerrado o feito principal em seis meses, e ainda persistirem os motivos ensejadores da manutenção cautelar do vínculo trabalhista, com a séria e fundada possibilidade de comprometimento da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, parece óbvio que a medida acauteladora deva ser prorrogada, quantas vezes parecer necessário e suficiente para manutenção da ordem pública, evitando-se, assim, a possibilidade de reiteração criminosa por parte do agente. (Amaral, 2009, p. 03)

Dessa forma, sendo a medida de afastamento do local de trabalho deferida, tem-se a impossibilidade do rompimento do vínculo de emprego sem justa causa, não podendo o empregado ser dispensado durante o período de afastamento a não ser que cometa justa causa.

CAPÍTULO 3 - A EFETIVIDADE DA LEI MARIA DA PENHA E SUA APLICAÇÃO NO ÂMBITO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

3.1 - A PRESERVAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA MULHER EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA DURANTE A APLICAÇÃO DA MEDIDA PROTETIVA

De acordo com Barros (2011, p. 685), um dos pilares do Direito do Trabalho é a preservação da continuidade da relação de emprego. Por essa razão, a legislação busca assegurar a manutenção do vínculo jurídico-laboral mesmo quando determinados acontecimentos impedem, de forma temporária, a prestação de serviços pelo trabalhador.

Assim, considerando que o contrato de trabalho possui natureza de trato sucessivo, prolongando-se ao longo do tempo, é relativamente comum que, em determinadas situações, uma das partes fique temporariamente impossibilitada de cumprir suas obrigações contratuais.

Nesses casos, o contrato permanece existente em seus aspectos essenciais, embora alguns de seus efeitos se tornem momentaneamente inexigíveis.

Dessa forma, se a empresa, em regra, funciona em caráter contínuo, isso não acontece com a trabalhadora, em razão de o contrato laboral sujeita-se a vários acontecimentos, até certo ponto previsíveis, gerando a necessidade de ser interrompido ou suspenso, em determinadas situações.

Nesse sentido, cumpre destacar, inicialmente, que a manutenção do vínculo trabalhista é direito fundamental que visa a proteção da mulher. Nesse sentido, à luz do princípio da proteção integral que embasa a Lei Maria da Penha, a mulher vítima de violência doméstica e familiar permaneceria no gozo de todos os direitos ínsitos ao vínculo laboral, como se estivesse em exercício.

Desse dispositivo vislumbra-se a instituição, em favor da mulher em situação de violência doméstica ou familiar, de mais um principiante caso legalmente tipificado de interrupção do contrato de trabalho e de estabilidade provisória no emprego. A utilização da expressão "manutenção do vínculo trabalhista" é completa e certa. A indicar que além da suspensão temporária da prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador, será garantido à trabalhadora, vítima da violência, a preservação da plena vigência e eficácia de todas as cláusulas proveitosas do contrato de trabalho, até quando se fizer necessário seu afastamento. (Amaral, 2009, p. 01)

Sob essa perspectiva, ao analisar a Lei n.º 11.340/2006, no seu art. 9º, §2º, II, verifica-se que o legislador utilizou o termo “manutenção do vínculo trabalhista”, sem se atentar para o fato de que no Direito do Trabalho o respectivo termo possui três sentidos diferentes e com efeitos diversos no contrato de trabalho: estabilidade, interrupção e suspensão.

Sendo assim, para que possamos perquirir a natureza jurídica da medida em estudo,

faz-se necessário, inicialmente, apresentar breves considerações sobre os referidos institutos da estabilidade, interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

Destaca-se preliminarmente, que correspondem a mecanismos jurídicos que ocasionam a paralisação temporária dos efeitos das cláusulas contratuais, podendo essa paralisação ocorrer de forma mais restrita ou mais ampla.

A estabilidade é entendida como direito de a trabalhadora permanecer em seu emprego ou ser reintegrada caso ocorra dispensa, ainda que contra a vontade do empregador, desde que não exista uma causa legal a autorizar o rompimento do vínculo. (Lopes, Andrea Lino. op. cit. P. 90).

Com efeito, o direito à estabilidade assegura à trabalhadora a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa por parte do empregador. Essa garantia encontra respaldo na Constituição Federal, insculpida no art. 7º, inciso I:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Ressalta-se que, a instabilidade pode ser permanente ou provisória e asseguram, respectivamente, a preservação do contrato de trabalho por duração indeterminada e somente por falta grave ou motivo previsto em lei, pode ser extinto o vínculo, a exemplo de morte do trabalhador, extinção da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão. A segunda, resguarda a manutenção do contrato de trabalho, por determinado período, em razão de circunstâncias previstas contratualmente ou em lei.

Segundo Delgado (2011, p. 1184), entende-se a estabilidade como uma “vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

A interrupção do contrato de trabalho não diz respeito, pois, à cessação do contrato do vínculo, mas sim à paralisação temporária e parcial da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, durante a qual a empresa paga os salários e conta o tempo de serviço do empregado.

A interrupção, também denominada por alguns autores suspensão parcial do contrato de trabalho, é conceituada como a paralisação temporária do trabalho pelo empregado, em que a ausência do empregado não afeta o seu tempo de serviço na empresa, sendo computado o período de afastamento para todos os efeitos legais. Em consequência, permanece a obrigação de pagar salário e outras vantagens que decorrem do pacto

laboral. [...] Há, entretanto, situações em que a falta dessa reciprocidade de prestações: em certos casos, inexistente a prestação do empregado e, mesmo assim, o empregador lhe deve salários; é o que ocorre nos casos de interrupção contratual. Esse fato justifica-se, considerando que o contrato de emprego é sinalagmático em seu todo e não prestação por prestação. Daí afirmar-se que a natureza jurídica da remuneração paga, quando da interrupção contratual, é salário. (Barros, 2011, p. 686)

A maioria das hipóteses de interrupção do contrato de trabalho encontra-se prevista no art. 473 da CLT, a exemplo das seguintes: o afastamento por motivo de doença ou acidente laboral por até 15 dias; o descanso remunerado; a licença-paternidade; a prestação de serviço militar; o comparecimento a juízo; e a doação de sangue comprovada.

Isto é, assegura o cumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, mesmo diante da descontinuidade temporária das atividades, o contrato continua vigente, contabilizando-se o tempo de serviço e assegurando-se os direitos à trabalhadora, como se estivesse efetivamente trabalhando neste período.

A suspensão do contrato de trabalho, por sua vez corresponde igualmente à paralisação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, sem rompimento da relação de emprego.

A diferença consiste no fato de que, na suspensão cessa temporariamente a execução das atividades e as obrigações contratuais regulares. Dá-se a suspensão, pois, quando inexistir obrigatoriedade de prestação de serviço e do pagamento da respectiva remuneração, não se computando o tempo do afastamento para os efeitos legais. Dessa maneira, a trabalhadora e o empregador ficam dispensados, por determinado período, do cumprimento das suas obrigações contratuais.

Corresponde à suspensão ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência. Em princípio, praticamente todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato, etc. No período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia. (Delgado, 2019, p. 1266)

É possível elencar como características da suspensão do contrato de trabalho: a suspensão disciplinar; o afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente de trabalho; a licença não remunerada; a aposentadoria por invalidez; a participação em greve; o exercício de cargo público não obrigatório; a eleição para ocupar cargo de direção sindical.

Pressupõe a suspensão a existência de causas transitórias que exigem a inexecução contratual. Enquanto pendente a situação que ocasionou a suspensão dos seus efeitos

contratuais, o contrato de trabalho não segue seu curso normal, embora ainda possa ocasionar alguns efeitos. Não há, por certo, a extinção do vínculo obrigacional e sim a dispensa do cumprimento de obrigações consideradas essenciais no contrato de trabalho, quais sejam: o dever de prestar o serviço por parte do empregado, e a obrigação de remunerá-lo, pelo empregador. Não se trata de medida punitiva ao empregado, mas efeito ocasionado pela necessidade de afastamento deste da atividade a qual desenvolvia. Tal afastamento dá-se por motivo legalmente revelado ou contratualmente avençado (desde que não contrarie a lei ou acordo ou convenção coletiva) que impede o empregador de continuar exercendo as funções acordadas com o empregador. (Mussi, 2008, p. 165).

Compreendidos os institutos da instabilidade, interrupção e da suspensão do contrato de trabalho, passa-se à análise da natureza jurídica da medida prevista no art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha.

Verifica-se, pois, que a situação do afastamento da mulher do local de trabalho não se ajusta à hipótese da estabilidade. Isso porque, a estabilidade pressupõe o efetivo exercício da atividade laboral pelo trabalhador, e não o direito ao seu afastamento do local de trabalho, temporariamente.

Preliminarmente, é fácil ver que a situação do afastamento da mulher do local de trabalho não se ajusta à hipótese da estabilidade, “vez que esta é uma garantia do emprego que se faz presente em determinadas situações, pressupondo o exercício efetivo da atividade laboral pelo trabalhador estável, o que não se coaduna com o disposto na norma” (Vieira, 2009, p.03).

Ao que parece esta manutenção do vínculo trabalhista não se ajusta à hipótese de estabilidade, considerando que as hipóteses de estabilidades lista das na legislação o empregado estável não deixa de executar a sua atividade laboral como, por exemplo, a gestante e o cipeiro, estando assegurada a manutenção de contrato de trabalho por se tratar de garantia de emprego, hipótese de resistência ao direito potestativo do empregador de romper livre e espontaneamente a relação empregatícia. (Carvalho, 2014, p. 171)

Esclarece Eduardo Câmara (2007, p. 02) que a estabilidade no emprego pode ser de imediato afastada em virtude da interpretação literal da norma, uma vez que a manutenção do vínculo trabalhista significa apenas manter o vínculo durante o afastamento da empregada pelo prazo máximo de seis meses, não significando garantia ou estabilidade no emprego após o retorno, mas manutenção durante o período de afastamento.

Dessa forma, não temos um caso de estabilidade definitiva, mas apenas de impossibilidade de término da relação de emprego, por despedida sem justa causa, enquanto a prestação de serviços estiver suspensa.

Dessarte, uma vez afastada a hipótese de estabilidade, cumpre analisar em qual dos dois outros institutos — interrupção ou suspensão do contrato de trabalho — a previsão da Lei

Maria da Penha se encaixa.

Mais problemática será a questão alusiva à manutenção do vínculo empregatício que, por certo, dará azo a infindáveis discussões. [...] Questão a ser levantada será se durante o período de afastamento do local de trabalho, à garantia de manutenção do vínculo empregatício corresponde à permanência da percepção de salários. Para resolver este dilema, deve-se investigar a natureza jurídica da paralisação. No Direito do Trabalho existem duas formas de paralisação da prestação de serviços: a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. [...] Dentro desses dois institutos, a hipótese da Lei 11.340/06 deve ser enquadrada, já que menciona o "afastamento do local de trabalho", deixando claro que não haveria a prestação dos serviços. (Porto, 2011, p. 31)

Na doutrina não existe um consenso quanto à interpretação do afastamento legalmente previsto. A tese majoritária defende a aplicação do instituto da suspensão; a outra, o da interrupção do contrato de trabalho.

A saber que, ambos os institutos possuem natureza jurídica peculiar, provocando implicações patrimoniais distintas, tanto para a obreira quanto para o empregador, o que provoca controvérsias sobre o enquadramento correto.

Para aqueles que advogam a tese da interrupção, esclarece Maria Fernanda Souza Carvalho (2014, p. 175), que a obreira agredida não é responsável pela concessão do afastamento, não devendo sofrer prejuízo com a perda de seu salário, que pode ser seu único meio de subsistência.

Em favor do enquadramento das interrupções da prestação de serviços, (Delgado, 2014, p. 1142), aponta que existem argumentos importantes: que o silêncio da lei não teria necessária força excludente, por ser próprio do sistema jurídico brasileiro a integração das normas; e que a natureza de regra de Seguridade Social do dispositivo legal não excluiria a responsabilidade do empregador, já que a sociedade como um todo participa do conjunto integrado de ações que compõem a seguridade.

Seguindo essa linha de raciocínio, o afastamento do trabalho assegurado pela Lei Maria da Penha somente alcançaria seus objetivos primordiais caso fosse enquadrado como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, garantindo a empregada, sob a tutela da norma, a percepção dos direitos trabalhistas durante o período de afastamento.

De acordo com essa corrente doutrinária, enquanto não houver regulamentação específica da matéria, o pagamento correspondente ao período de interrupção da prestação de serviços incumbiria ao empregador.

Entre os autores que sustentam o enquadramento da medida como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, destaca-se Fredie Didier Jr:

Quanto à manutenção do vínculo trabalhista por até seis meses, a questão que surge é a de saber se é garantido também, durante esse período, o pagamento de salário. Parece que o objetivo do legislador aí foi o de garantir à mulher não só o seu emprego, em caso de afastamento do local de trabalho, como também o seu sustento. Assim, de nada adiantaria garantir à mulher a possibilidade retornar ao seu emprego após o período de afastamento, sem que lhe fosse garantido, durante aquele período, a percepção de salário, ainda que sem a contraprestação do serviço. Desse modo, parece que a melhor interpretação é aquela que permite ao juiz garantir não só a manutenção do vínculo trabalhista como também a do pagamento dos salários mensais, o que é plenamente justificável em razão de tratar-se de medida de exceção e de proteção à pessoa em situação de risco (muitas vezes, aliás, risco de morte). Não se pode deixar de reconhecer, porém, que esta é uma medida que precisa ser muito bem ponderada pelo magistrado, que deverá levar em conta também as repercussões econômicas que dela podem advir. (Didier, 2010, p. 04)

Relevante ponderação também apresenta, (Delgado, 2014, p. 114), quanto ao enquadramento no rol das suspensões contratuais: o silêncio da lei conduziria à incidência do princípio da legalidade (art. 5º, II, CF/88); a circunstância do aludido afastamento não se dar por qualquer culpa ou responsabilidade do empregador, não tendo relação com o vínculo empregatício; e que a omissão legal quanto à responsabilidade do Estado, não transferiria para o empregador os encargos da medida protetiva.

Entendo que os fins sociais da lei mostram a necessidade do afastamento da empregada por seis meses do trabalho, mas não o pagamento de salários. O juiz não poderá criar obrigação de pagar salários na lei, sob pena de estar editando norma legal, pois só pode atuar como legislador negativo e não como legislador positivo. O inciso II do § 2º do art. 9º da Lei nº 11.340 não faz referência a pagamento de salários [...]. Não há também disposições na Lei nº 11.340 a respeito de contagem do tempo de serviço para fins de férias, pagamento de 13º salário, incidência do FGTS e da contribuição previdenciária. Como o legislador não fez distinção, o interprete não pode querer ver na lei determinação no sentido de mandar pagar salários. Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II, da Constituição). É o princípio da legalidade. Se não existe previsão na lei a respeito de pagamento de salário da empregada afastada por seis meses em razão de violência doméstica, não há obrigação do empregador de pagá-lo. [...] Se não há obrigação de pagar salários, é período de suspensão dos efeitos do contrato de trabalho. Mostra o art. 9º da Lei nº 11.340 uma política pública de proteção à mulher. Não prevê obrigação de o empregador remunerar o empregado. Lei de Assistência Social poderá determinar o pagamento dos salários da empregada pelo INSS. Enquanto isso não ocorre, o empregador não tem obrigação de pagar os salários da mulher, nem contar o tempo de serviço. O objetivo da norma é não rescindir o contrato de trabalho. É mantê-lo. A questão não é de manter o vínculo de emprego depois dos seis meses, mas de o contrato de trabalho não poder ser rescindido nos seis meses de afastamento. É espécie de garantia de emprego, de modo que o contrato de trabalho não pode ser rescindido durante o período de afastamento. (Martins, 2012, p. 373)

Desta maneira, ao autorizar a trabalhadora vítima de violência doméstica a se ausentar do trabalho por até seis meses, sem dispor expressamente sobre o pagamento de sua remuneração nesse período, a Lei Maria da Penha permite interpretar que, embora a ausência

seja justificada — afastando qualquer penalidade por parte do empregador —, não há obrigação quanto ao pagamento de salários. Logo, trata-se de lacuna legal que suscita controvérsia e dificulta a aplicação da norma sob exame.

Nesse diapasão, Pedro Rui da Fontoura Porto (2011, p. 32) esclarece que a omissão legal implica na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, não devendo haver contagem de tempo de serviço, pagamento de salários, FGTS e nem recolhimento de contribuições para o INSS.

Certo é que, o art. 9º, § 2º, II, deve ser interpretado também à luz do princípio *in dubio pro operário*, e sempre que houver dúvida na aplicação de norma protetiva, deve-se interpretá-la de modo mais favorável à trabalhadora.

Outro fundamento utilizado é o de que a Lei Maria da Penha possui, para além da dimensão trabalhista, inquestionável proteção no campo da seguridade social, compreendida pela Constituição Federal como "um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social" (art. 194).

Nesse sentido Eduardo Câmara (2007, p. 03) defende a criação de um auxílio pecuniário a ser pago pelo INSS ou com recursos do FAT, a exemplo do seguro-desemprego, possuindo caráter assistencial, uma vez que lesaria o princípio protetivo a manutenção apenas do vínculo de emprego sem garantias acessórias que assegurem algum conforto à mulher vítima de violência.

Logo, caberia ao Estado assegurar e conceder os benefícios assistenciais e de saúde necessários à situação em análise, inclusive como forma de evitar a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

No plano geral, para efeitos mediatos e de *lege ferenda*, o benefício assistencial pertinente à trabalhadora afastada por motivo de violência doméstica ou familiar, exigiria para a sua criação lei específica e previsão de fonte de custeio (art. 195, § 5º, CF).

Some-se aos argumentos expostos, que a inexistência de regulamentação quanto ao benefício social não levaria ao indeferimento da medida judicial, uma vez que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, como a Lei Maria da Penha, tem aplicação imediata.

Nesse contexto, cumpre destacar que no RE n.º 1520468/PR, interposto pelo INSS contra decisão que manteve medida protetiva concedida a mulher vítima de violência doméstica, determinando seu afastamento do trabalho com remuneração garantida, o STF, recentemente, negou provimento ao recurso e fixou tese de repercussão geral (tema 1370),

estabelecendo para além da competência jurisdicional, a responsabilidade para o pagamento da remuneração.

Assim, a prestação pecuniária decorrente da efetivação da medida protetiva prevista no art. 9º, § 2º, II, da Lei n.º 11.340/06, possui natureza previdenciária ou assistencial, a depender do vínculo da trabalhadora com a Seguridade Social.

Dessa forma, será previdenciária, quando a vítima for segurada do RGPS, como contribuinte obrigatório, individual, facultativa ou segurada especial, hipótese em que a remuneração se dará de forma dual: os primeiros 15 dias será de responsabilidade do empregador (quando houver), e o período subsequente será custeado pelo INSS, independentemente de cumprimento de período de carência, por analogia ao auxílio por incapacidade temporária.

Por sua vez, assumirá caráter assistencial, quando a mulher não for segurada da previdência social, circunstância em que a prestação assume natureza de benefício eventual decorrente de vulnerabilidade temporária, cabendo ao Estado, na forma da Lei nº 8.742/1993 (LOAS), garantir o suporte financeiro necessário. Nesse caso, o juízo competente deverá atestar que a mulher destinatária da medida de afastamento do local de trabalho não possuirá, em razão de sua implementação, quaisquer meios de prover a própria manutenção.

Supremo Tribunal Federal, tema 1370 assim estabeleceu:

“Definições acerca da natureza jurídica previdenciária ou assistencial e da responsabilidade pelo ônus remuneratório decorrente da manutenção do vínculo trabalhista de mulheres vítimas de violência doméstica, quando necessário o afastamento de seu local de trabalho em razão da implementação de medidas protetivas por aplicação do art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Consequentemente, análise da competência do juízo estadual, no exercício da jurisdição penal, para a fixação da medida protetiva disposta no art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/2006, inclusive no que concerne à determinação eventualmente dirigida ao INSS para que garanta o afastamento remunerado.”

Pelo exposto, verifica-se que a medida prevista no art. 9º, § 2º, II, da Lei Maria da Penha não se amolda aos contornos tradicionais da estabilidade, tampouco se enquadra de forma absoluta nos institutos clássicos da interrupção ou da suspensão do contrato de trabalho. A controvérsia doutrinária quanto à sua natureza jurídica evidencia a insuficiência das categorias tradicionais do Direito do Trabalho para abarcar situações que exigem resposta normativa mais sensível e interdisciplinar, especialmente quando estão em jogo direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à vida e à integridade da mulher.

Aliás, o direito à vida é garantido a todos, sendo um direito básico, fundamental. “É uma pré-condição básica para que desfrute de qualquer outro direito.” (Barroso, 2014, p. 78).

Portanto, o posicionamento recente do STF, ao fixar a tese de repercussão geral (tema 1.370), representa marco relevante na superação das divergências, ao estabelecer critérios objetivos quanto à responsabilidade pelo custeio da remuneração e à natureza jurídica da prestação.

Ao reconhecer a possibilidade de natureza previdenciária ou assistencial, conforme o vínculo da vítima com a seguridade social, a Corte conferiu maior efetividade à norma, assegurando não apenas a manutenção do vínculo empregatício, mas também a subsistência da mulher durante o afastamento. Assim, consolida-se uma interpretação que harmoniza o Direito do Trabalho com a Seguridade Social, reafirmando o compromisso do ordenamento jurídico com a proteção integral da mulher vítima de violência doméstica.

3.2 - A IMPORTÂNCIA DA AUTONOMIA FINANCEIRA DA MULHER COMO INSTRUMENTO DE RUPTURA DO CICLO DE VIOLÊNCIA

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”
(Simone de Beauvoir)

A violência doméstica não se mantém apenas por fatores emocionais ou culturais. Sustenta-se, sobretudo, por condições materiais. Elementos como renda, trabalho, acesso à moradia e às necessidades básicas são fatores determinantes para que uma mulher consiga romper, ou não, com um ciclo de violência. Na ausência de autonomia econômica, a decisão de sair de uma relação abusiva deixa de ser uma decisão e passa a representar um risco concreto, vez que a falta de autonomia financeira é um fator que mantém muitas mulheres em ciclos de violência, pois limita a capacidade de sair do domicílio e romper com o parceiro agressivo.

Estudos recentes demonstram que a dependência econômica desempenha papel central na manutenção da violência doméstica. Quando uma mulher conquista autonomia financeira, ela amplia sua capacidade de romper ciclos de violência, porque passa a ter mais condições concretas de decidir permanecer ou sair de uma relação abusiva.

O conceito de autonomia financeira, segundo o Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe (2020), refere-se à capacidade da mulher de gerar recursos próprios por meio do acesso a trabalho remunerado em condições de igualdade com os homens.

Em uma pesquisa apresentada por Carolina Campos Afonso, servidora do TJDF, no 10º Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra, “evidenciou que a vulnerabilidade financeira e a violência formam um ciclo contínuo, em que uma alimenta a outra, dificultando o rompimento de relações abusivas”, bem como, que a independência financeira, embora necessária, não é suficiente para romper ciclos de violência sem políticas públicas integradas e redes de proteção (Secom, 2025).

De fato, não é tarefa fácil romper o ciclo da violência e dar um basta no relacionamento abusivo. Tem-se que o ciclo da violência doméstica pode durar em média dez anos, sendo o lar o ambiente mais perigoso para a mulher, uma vez que 65,6% dos feminicídios foram cometidos em tal local. (FBSP, 2022 apud Muniz e Fortunato, 2023, p. 49)

Os dados apresentados no estudo impressionam, 61% das mulheres afirmam que a dependência financeira impede a denúncia de agressões, segundo o DataSenado. Além disso, 52,2% das vítimas têm renda de até dois salários mínimos, 17,1% foram impedidas de trabalhar ou estudar, e 10% não têm acesso ao próprio dinheiro.

Sob essa perspectiva, a autonomia financeira deve ser compreendida como condição essencial para o exercício da liberdade e da dignidade da mulher. Não se trata apenas da possibilidade de geração de renda, mas da capacidade concreta de romper com o agressor, garantir a própria subsistência e reconstruir a vida em condições de segurança.

Contudo, a independência econômica, embora indispensável, não se revela suficiente de forma isolada, sendo necessária a articulação com políticas públicas eficazes, redes de proteção e mecanismos institucionais de apoio.

Destarte, pois, políticas públicas focadas exclusivamente na resposta penal são estruturalmente insuficientes. Medidas protetivas são essenciais, porém não enfrentam o problema de fundo. A pacificação social não se alcança apenas com a solução do processo judicial, ela exige condições materiais para que o conflito não se reproduza. Quando a violência doméstica é analisada sob a lente econômica, torna-se evidente que a atuação judicial não pode se encerrar na sentença.

Assim, as redes de atendimento devem estar presentes em todos os estados da federação, oferecendo um pronto atendimento às vítimas da violência. Todavia, tal situação de fato não ocorre, o trabalho em rede ainda parece insuficiente, porque a falha num deles pode representar o insucesso em todos.

(a)s redes devem articular assistência jurídica, social, serviços de saúde, segurança,

educação e trabalho. Os serviços e organizações que compõem as redes incluem: Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, delegacias comuns, Centro de Referência, Defensorias Públicas da Mulher, Defensorias Públicas, Instituto Médico Legal, Serviços de Saúde, Polícia Militar, Corpo de Bombeiros, Casas Abrigos. (Brasil, 2004, p. 71)

A Casa da Mulher Brasileira, por exemplo, é um dos objetivos do Programa Mulher Segura e Protegida, local que deveriam funcionar os principais serviços previstos na rede de acolhimento/proteção às mulheres. No entanto, a realidade é outra. Em todo o território brasileiro há apenas oito Casas da Mulher Brasileira, número escasso para atendimento da demanda nacional (Muniz e Fortunato, 2023, p. 51).

Outra política pública de prevenção, é o Cartório Acolhedor, apresentado pelo Tribunal de Justiça do Paraná. A iniciativa partiu de um diagnóstico objetivo: sem trabalho e renda, a proteção tende a ser temporária.

O Cartório Acolhedor, conforme exposto pela juíza Camila Salmoria, no artigo *“Dependência Financeira e o Ciclo Invisível da Violência Doméstica”*, é uma plataforma digital que conecta mulheres em situação de violência doméstica a oportunidades de capacitação e emprego em serventias extrajudiciais, por meio de parcerias institucionais. Assim, ao atuar diretamente sobre a dependência financeira, o projeto enfrenta uma das principais causas estruturais da reincidência da violência. Do ponto de vista institucional, isso significa reduzir conflitos repetitivos, minimizar custos sociais e ampliar a efetividade das medidas de proteção.

Ainda, nesse contexto, o programa Empregando Esperança, permite a inclusão socioeconômica de mulheres vítimas de violência doméstica, garantindo sua contratação por empresas terceirizadas, e tem por objetivo a equidade de gênero por meio de oportunidades de trabalho e autonomia financeira a mulheres em situação de vulnerabilidade e vítimas de agressões domésticas.

O referido programa, explicitado pela Agência CNJ de Notícias, foi implantado pelo Comitê Gestor de Políticas de Gênero do TRE-PI, com a percepção de que a dependência econômica dos agressores é um dos principais obstáculos para que essas mulheres rompam o ciclo da violência e reconstruam suas vidas de forma independente.

Portanto, o enfrentamento a violência doméstica exige uma abordagem multidimensional, que ultrapasse a resposta penal e incorpore estratégias voltadas à inclusão econômica das mulheres. Promover a autonomia financeira significa, não apenas reduzir a vulnerabilidade social, mas possibilitar, na prática, a ruptura com o ciclo de violência e a construção de uma vida livre de opressão.

Dessa forma, ao fortalecer a autonomia econômica das mulheres, promove-se o empoderamento feminino, conferindo-lhe a liberdade de decidir sobre sua vida e seu futuro, sem as amarras impostas pela violência doméstica e pela dependência econômica. O empoderamento, neste contexto, não se limita ao domínio da vida financeira, mas se estende ao exercício pleno da liberdade e da dignidade, características essenciais para a construção de uma sociedade que valorize a igualdade e o respeito entre os gêneros.

3.3 - COMPETÊNCIA JURISDICIONAL PARA APLICAÇÃO DA MEDIDA PREVISTA NO ART. 9º, § 2º, II, DA LEI MARIA DA PENHA

O art. 9º, § 2º, da Lei Maria da Penha, prevê, de forma genérica, a possibilidade de o magistrado determinar o afastamento da mulher de seu local de trabalho, sem, contudo, especificar qual seria o juízo competente para a concessão dessa medida.

A ausência de previsão legal expressa acerca da competência gera controvérsias no âmbito jurídico.

Nesse cenário, surgem diferentes entendimentos, de um lado, há quem defenda a competência da Justiça do Trabalho, sob o argumento de que a matéria envolve relação laboral, de outro, sustenta-se a competência dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ou, na sua ausência, das Varas Criminais, considerando-se tratar de medida de caráter protetivo e preventivo, que, embora produza efeitos no vínculo empregatício, não se insere propriamente na relação de trabalho.

A corrente que atribui a competência à Justiça do Trabalho fundamenta-se no art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, segundo o qual compete a esse ramo do Judiciário processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, bem como outras controvérsias dela decorrentes. Nessa perspectiva, entende-se, que a manutenção do vínculo da trabalhadora vítima de VDFM é questão proveniente da relação laboral, a atrair a respectiva competência trabalhista.

Nessa perspectiva, sustenta-se que o afastamento da mulher de seu local de trabalho, com a consequente manutenção do vínculo empregatício, somente seria possível em razão da existência prévia da relação de trabalho, elemento este que se apresenta como determinante para a fixação da competência da Justiça do Trabalho.

Com efeito, o que se discute, aqui, é a manutenção de vínculo trabalhista. Trata-se, pois, de matéria que, sem qualquer espécie de dúvida, acha-se na competência da Justiça do Trabalho. Sobretudo após o advento da EC 45/2004, que deu nova redação ao artigo 114 da Constituição, atribuindo a justiça especializada competência para processar e julgar não somente onde se discute vínculo empregatício, mas também toda e qualquer ação onde se vislumbre uma relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício. (. ..). Daí o equívoco do legislador em atribuir à Justiça Comum (da Vara da Violência contra a Mulher) a competência para conhecer matéria que, obviamente, tem cunho trabalhista e, por consequência, de competência daquela justiça especial. Por tratar-se de competência firmada no texto maior, não se permite que lei infraconstitucional o afronte, pelo dispositivo em estudo, neste ponto, pode ser mesmo taxado de inconstitucional. (Cunha e Pinto, 2015, P. 108/109)

Sustenta-se, ademais, que a competência da Justiça do Trabalho possui natureza material e, portanto, absoluta, de maneira que a mulher vítima de violência não deve pleitear, perante a jurisdição criminal, providência que afeta a relação e as partes integrantes do respectivo vínculo laboral, sob pena de afronta ao art. 114 da CF.

Assim, entende-se que qualquer alteração na competência da Justiça do Trabalho somente poderia ser realizada por meio de Emenda Constitucional, de maneira que dispositivo de lei ordinária não tem o condão de modificar a competência da justiça laboral.

Nessa circunstância, primeiramente seria demandada a Justiça Comum, por meio dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher ou, na sua ausência, o Juízo Criminal, para se constatar a situação de violência doméstica e familiar. Em caso positivo, a vítima que necessitasse de afastamento do ambiente laboral, buscaria a justiça trabalhista, demonstrando a existência do vínculo laboral e a presença dos requisitos necessários à concessão da medida de afastamento do local de trabalho.

Contudo, tal entendimento mostra-se incompatível com os princípios da proteção integral, da celeridade e da efetividade das medidas protetivas, ao exigir que a mulher acione dois ramos do Judiciário. Além disso, contraria a lógica da Lei n.º 11.340/2006, que atribui competência mista aos Juizados de Violência Doméstica, visando assegurar proteção ampla e eficaz à mulher.

Decerto, a corrente que sustenta a competência da Justiça Comum, invoca a inteligência dos artigos 14 e 33 da Lei n.º 11.340/06, que estabelecem que os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher poderão ser criados pela União, Distrito Federal, Territórios, ou pelos Estados, para o processo e julgamento das causas decorrentes da prática de violência doméstica e familiar contra a mulher e, na sua ausência, o Juízo Criminal atuará nessas questões. Os Juizados cumulam competência cível e criminal, exatamente para evitar a dissociação do amparo jurisdicional e garantir a proteção eficaz, com celeridade e economia processual, à luz do princípio da proteção integral à mulher (Canezin e Shimomura,

2016, p. 102 e 122).

Assim, com a criação dos Juizados com competência ampla, a lei visa assegurar a proteção integral da mulher, promovendo maior efetividade e facilitando o acesso à justiça, ao permitir a análise unificada de todos os aspectos da situação, evitando decisões conflitantes ou tardias.

Assim, o magistrado atuante nos Juizados de VDFM contra a Mulher apreciará a situação de violência doméstica e familiar da trabalhadora, com integral conhecimento processual de todas as suas nuances, especialmente quanto à apreciação dos requisitos para a concessão do afastamento da mulher do ambiente de trabalho.

Ao concentrar-se em um mesmo juízo a apreciação das provas, as decisões e providências de proteção à mulher, evita-se que ela percorra caminhos e procedimentos em justiças diversas, e previne incongruências decisórias, processos com ritos diferentes e perda de tempo prejudicial para uma proteção adequada, com ampliação dos riscos à vida e à segurança.

Seria incoerente o juízo criminal permanecer inerte após concluir sobre a situação de violência e a urgência da proteção, e se impor à mulher vitimada o encargo de acionar um outro Juízo, o trabalhista, em novo processo, para obter a medida de urgência.

Desse modo, é equivocado que o entendimento de a Justiça do Trabalho deter a competência para processar e julgar a decisão relativa ao afastamento da mulher, diante da demora do trâmite, e, notadamente, por se tratar de questão fundamental para a preservação da integridade física e psíquica da trabalhadora, e de incidente ou situação oriunda do vínculo.

“(...) Acredita-se, entretanto, somente competir ao juízo criminal reconhecer que uma trabalhadora se enquadra na situação descrita na referida lei, visto tratar-se de um litígio totalmente estranho à relação de emprego: a identificação do caso de violência doméstica. Portanto, evidenciada esta situação, caberia ao juiz criminal comunicar o empregador de sua decisão, garantindo o vínculo empregatício. Caso o empresário não cumpra, e promova a rescisão do contrato de trabalho, aí sim surgiria a lide trabalhista, pois a empregada, após ter um direito reconhecido, sofreu violação pelo empregado.” (Porto, 2007, p. 104)

Dessa forma, conclui-se que o afastamento da mulher do ambiente de trabalho, em razão de violência ou grave ameaça no âmbito doméstico ou familiar, constitui medida cuja origem e fundamentos são estranhos à relação de trabalho.

No entanto, há quem defenda a possibilidade de, em caso de não cumprimento pelo empregador da referida medida legal de proteção, determinada pela Justiça Comum, a execução deva ser procedida pela Justiça do Trabalho. Noutros termos, aponta-se que a inobservância da decisão da Justiça Comum pelo empregador deslocaria a competência executiva para a Justiça

laboral (Cornélio, 2020, p. 269/284).

Perquirido tais divergências quanto à competência — com parte da doutrina defendendo a Justiça do Trabalho e outra, a Justiça Comum —, a matéria teve seu entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal.

Destarte, a controvérsia quanto à competência foi superada pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 1.520.468/ PR, com tema de repercussão geral 1370, no qual se firmou a tese de que compete ao juízo estadual, no exercício da jurisdição criminal, especialmente no âmbito da Lei Maria da Penha, a fixação da medida protetiva de afastamento da mulher do ambiente de trabalho, inclusive com determinação de prestação pecuniária, ainda que o cumprimento da decisão envolva o empregador e o INSS.

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E PREVIDENCIÁRIO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. MEDIDA PROTETIVA. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. AFASTAMENTO LABORAL REMUNERADO. ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADE AO EMPREGADOR E AO INSS PARA A MULHER SEGURADA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL PARA DETERMINAR A IMPLANTAÇÃO DE BENEFÍCIO APLICANDO, POR ANALOGIA, A LEI PREVIDENCIÁRIA OU A LEI ASSISTENCIAL, CONFORME O CASO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL PARA JULGAR AS AÇÕES REGRESSIVAS QUE SERÃO AJUIZADAS COM BASE NO ART. 120, II, DA LEI Nº 8.213/1991. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. (...) III. Razões de decidir 4. Compete ao Juízo Estadual, no contexto de violência doméstica, determinar medidas protetivas destinadas à preservação da integridade física e psicológica da vítima, incluindo o afastamento remunerado, conforme o art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/2006. 5. A medida de afastamento laboral com manutenção da remuneração e, conseqüentemente, aplicação analógica do auxílio por incapacidade temporária (auxílio-doença) não representa concessão de benefício previdenciário ou assistencial propriamente dito, mas o cumprimento material do comando normativo extraído do art. 9º, § 2º, II, da Lei 11.340/2006. 6. A determinação do afastamento remunerado pelo Juízo Estadual, com responsabilidade do empregador e do INSS, não viola a competência da Justiça Federal, pois a autarquia federal não figura como autora, ré, assistente ou oponentes no processo de violência doméstica, mas como executora material de medida protetiva ordenada por autoridade competente. 7. A competência da Justiça Federal permanece garantida para o processamento e julgamento de ação regressiva que o INSS ajuizará, conforme art. 120, II, da Lei nº 8.213/1991, contra o responsável pela violência doméstica, para ressarcimento dos valores despendidos no pagamento do benefício à vítima. (...) IV. Dispositivo e tese 10. Recurso extraordinário conhecido e desprovido. 11. Tese de julgamento: “1) Compete ao juízo estadual, no exercício da jurisdição criminal, especialmente aquele responsável pela aplicação da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), fixar a medida protetiva prevista no art. 9º, § 2º, II, da referida lei, inclusive quanto à requisição de pagamento de prestação pecuniária em favor da vítima afastada do local de trabalho, ainda que o cumprimento material da decisão fique sob o encargo do INSS e do empregador; 2) Nos termos do que dispõe o art. 109, I, da Constituição Federal, compete à Justiça Federal processar e julgar as ações regressivas que, com fundamento no art. 120, II, da Lei nº 8.213/1991, deverão ser ajuizadas pela Autarquia Previdenciária Federal contra os responsáveis nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher; (...) (RE 1520468, Relator(a): FLÁVIO DINO, Tribunal Pleno, julgado em 16-12-2025, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 02-02-2026 PUBLIC 03-02-2026)

Assim, a atuação do juízo estadual garante que a proteção à mulher seja célere, integral e eficaz, evitando que a vítima precise recorrer simultaneamente a diferentes ramos do Judiciário e assegurando a manutenção de seu vínculo trabalhista quando necessário.

Repisa-se que o objeto da regulação da Lei Maria da Penha é a proteção integral e eficaz da mulher vítima de violência perpetrada no âmbito doméstico e familiar. Para tanto, a lei possui caráter interdisciplinar e inovador, a impor a sua compreensão e interpretação teleológica.

Portanto, conclui-se que o afastamento da mulher do ambiente de trabalho em decorrência de violência doméstica e familiar deve ser interpretado como medida de proteção, de competência da Justiça Estadual/Criminal, respeitando-se os princípios da proteção integral, da celeridade e da efetividade das medidas protetivas.

CONCLUSÃO

A Lei n.º 11.340/2006 denominada como Maria da Penha, representa importante avanço do Estado e da sociedade na busca pela proteção devida aos direitos das mulheres e na luta incessante contra a violência doméstica e familiar no Brasil.

O caráter interdisciplinar desse Estatuto, que abrange aspectos penais, civis, administrativos e trabalhistas, evidencia a necessidade de uma abordagem integrada, com procedimentos e medidas amplas e articuladas, voltadas à garantia da proteção integral das mulheres vítimas de VDFM, bem como, ao enfrentamento da vulnerabilidade social por elas vivenciada e da recorrente negação de seus direitos fundamentais.

A persistência de uma cultura historicamente marcada por desigualdades de gênero ainda compromete a efetividade das normas de proteção à mulher, refletindo-se, inclusive, no mercado de trabalho, onde permanecem disparidades de acesso a cargos de liderança e de remuneração, evidenciando que os avanços normativos ainda não se mostram plenamente suficientes.

Tais impasses se exacerbam e são reforçados para mulheres vítimas de VDFM, cujas agressões sofridas, de ordem física ou psicológica, inegavelmente repercutem no desempenho e na permanência das mulheres no espaço do trabalho, a obstar a sua independência e autonomia.

A previsão do art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha, ao assegurar a manutenção do

vínculo empregatício, representa importante mecanismo de proteção, evitando que a mulher seja duplamente penalizada ao sofrer violência e, simultaneamente, perder sua fonte de subsistência.

Nesse contexto, a manutenção do vínculo empregatício revela-se essencial para a garantia da independência financeira da mulher, funcionando como instrumento de proteção e emancipação, especialmente diante de situações em que a dependência econômica é utilizada como forma de controle pelo agressor.

Todavia, a Lei Maria da Penha ainda apresenta lacunas relevantes quanto à natureza jurídica do afastamento, aos efeitos remuneratórios, à competência jurisdicional e ao alcance do vínculo trabalhista, o que compromete a plena efetividade da medida.

Parte dessas lacunas foi enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE n.º 1520468/PR, o que contribuiu para a ampliação da proteção às mulheres trabalhadoras, embora não elimine a necessidade de regulamentação legislativa mais clara.

Diante dessas questões, verifica-se, portanto, uma evolução na aplicação da lei nas esferas doutrinárias e jurisprudenciais, notadamente quanto à aplicação e eficácia do art. 9º, §2º, II, para a proteção trabalhista das mulheres vítimas de VDFM.

À luz do exposto, embora se reconheça a evolução na aplicação da Lei Maria da Penha, especialmente após a atuação do STF, verifica-se que tais avanços ainda não são suficientes para garantir plena segurança jurídica e efetividade à proteção da mulher trabalhadora. Assim, mostra-se necessária a atuação do legislador para suprir as lacunas existentes, bem como o fortalecimento de políticas públicas que assegurem a proteção integral e a autonomia das mulheres em situação de violência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Fabrício da Mota. Lei Maria da Penha: das discussões à aprovação de uma proposta concreta de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1133, 8 de agosto de 2006. Disponível em: [Lei Maria da Penha: das discussões à aprovação - Jus.com.br | Jus Navigandi](http://jus.com.br/artigos/1133/lei-maria-da-penha). Acesso em: 20 de setembro de 2025.

AFONSO, Livia Ziti. Relação de Trabalho e Relação de Emprego. 2023. Disponível em: <https://fasouza.com.br/documentos/trabalhos-academicos/01-gestao-rh/fundamentos-do-direito-do-trabalho-e-previdenciario/fundamentos-do-direito-do-trabalho-e-previdenciario-webinar-dez2023.pdf>. Acesso em: 02/03/2026.

AMARAL, Carlos Eduardo Rios. Aplicabilidade da Lei Maria da Penha nas Relações de Trabalho. 2009. Disponível em: [Aplicabilidade da Lei Maria da Penha nas Relações de Trabalho - ANADEP - Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos](http://anadep.org.br/revista/revista-1/revista-1-1/aplicabilidade-da-lei-maria-da-penha-nas-relacoes-de-trabalho). Acesso em: 19 de setembro de 2025.

AQUINO, Luseni, ALENCAR, Joana, STUKER, Paola. A Aplicação da Lei Maria da Penha em Cena: Atores e Práticas na Produção de Justiça Para Mulheres em Situação de Violência – Rio de Janeiro: Ipea, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5041aaplicacaodaleimariadapenha.pdf>. Acesso em 13/03/2026.

BEAUVOIR, Simone. O Segundo Sexo Fatos e Mitos. 4ª ed., São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito de trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARSTED, Leila Linhares. O Avanço Legislativo Contra a Violência de Gênero: a Lei Maria da Penha. 2013.

BASTOS, Marcelo Lessa. Violência doméstica e familiar contra a mulher. “Lei Maria da Penha”. Alguns comentários. Jus Navigandi, Teresina, ano, v. 10, 2006.

BOUÇAS, Cibelle. Violência Contra a Mulher Tira R\$ 214 Bi Da Economia e Afeta Quase 2 Milhões de Empregos – Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2021/10/14/violenciacontra-a-mulher-tira-r-214-bi-da-economia-e-afeta-quase-2-milhoes-de-empregos.ghtml>. Acesso em: 26/02/2026.

BUGE, Catharina Joana., OBREGON, Marcelo Fernando Quiroga. Análise Crítica da Finalidade e Eficácia da Lei Maria da Penha à Luz da Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher –Convenção Belém do Pará – 2018. Disponível em: [ANALISE_CRITICA.pdf](#). Acesso em 26/03/2026.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: [Constituição](#). Acesso em: 26/08/2025.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de., OMOTO, João Akira, SILVA, Marisa Viegas e., LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. Perspectiva de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro – Brasília: ESMPU, 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/11852/1/Livro%2bCompleto%2bWeb%2b-%2bPerspectivas%2bde%2bG%c3%aanero.pdf>. Acesso em: 17/03/2026.

CORBELLINI, Tanise. Lei Maria da Penha: garantia trabalhista. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3546, 17 mar. 2013. Disponível em: [Lei Maria da Penha: garantia trabalhista - Jus.com.br | Jus Navigandi](#). Acesso em: 10/09/2025.

CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Ronaldo Batista. Violência Doméstica: Lei Maria da Penha – 11.340/2006 Comentada Artigo por Artigo – 13ª Ed., Editora JusPODIVM, 2023. Disponível em: https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm_material/material/file/JUS2538-Degustacao.pdf?srsId=AfmBOooDlsr73hGauuuxiPDPIkC0Q752QLOZinmC8eCeI5UqnAlZ0Bev. Acesso em: 13/03/2026.

CAMPOS, Carmen Hein de. Lei Maria da Penha Comentada em Uma Perspectiva Jurídico-Feminista - Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: https://assetscompromissoeatitudeipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2014/02/LMP_editado_final.pdf. Acesso em: 20/02/2026.

CORTÊS, Iáris Ramalho, MATO, Myllena Calasans de. Lei Maria da Penha: Do Papel Para a Vida Comentários à Lei 11.340/2006 e Sua Inclusão no Ciclo orçamentário – 2ª Ed., ampl. e atual., 2009. Disponível em: [leimariadapenhadopapelparaavida_2edicao.pdf](#). Acesso em: 10/03/2026.

CANUTO, Érica. Princípios especiais da Lei Maria da Penha e a garantia dos direitos fundamentais da mulher em situação de violência doméstica e familiar. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

CARVALHO, Maria Fernanda Souza. Repercussão da Lei Maria da Penha nos Contratos de Trabalho. Revista da Ejuse, Aracaju, n.º 20, 2014.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. Decreto-Lei n.º 5.425, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10/11/2025.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. Violência doméstica. Lei Maria da Penha – Lei nº 11.340/2006 – Comentada artigo por artigo – 11 ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

PRIORE, Mary Del. História das Mulheres no Brasil – 7. Ed. – São Paulo: Contexto, 2004. Disponível em: <https://democraciadireitoegenero.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/07/del-priore-histc3b3ria-das-mulheres-no-brasil.pdf>. Acesso em 17/10/2025.

PRIORE, Mary Del. A Mulher na História do Brasil – 4ª. ed. – São Paulo: Contexto, 1994.

DIAS, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias – 4, ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. Disponível em: <https://ceaf.mpac.mp.br/wp-content/uploads/2-Manual-de-Direito-das-Familias-Maria-Berenice-Dias.pdf>. Acesso em 23/09/2025.

DIMENSTEIN, Gilberto. O Cidadão de Papel: A Infância, a Adolescência e os Direitos Humanos no Brasil – 24 ed. – São Paulo: Ática, 2012.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 26/08/2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho – 13. ed. – São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Maria Berenice. Lei Maria da Penha: A Efetividade da Lei 11.340/2006 de Combate à Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher – São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

DAVIS, Angela, CANDIANI, Heci Regina. Mulheres, Raça e Classe – 1ª ed., - São Paulo: Boitempo, 2016. Disponível em: <https://piape.prograd.ufsc.br/files/2020/07/Angela-Davis-Mulheres-ra%C3%A7a-e-classe-Boitempo.pdf>. Acesso em: 19/03/2026.

DONATO, Cássia Reis. Direitos Humanos e Cidadania: Proteção, Promoção e Reparação dos Direitos das Mulheres. V.08. – Belo Horizonte: Marginália Comunicação, 2016. Disponível em: https://social.mg.gov.br/images/Direitos_humanos/Cadernos_Direitos_Humanos/Libro%2008.pdf. Acesso em 02/03/2026.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual Nas Relações do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência e Legislação – 3 ed. Rev. – São Paulo: LTr, 2010.

FILHO, Altamiro de Araújo Lima. Lei Maria da Penha – 3ª Edição – Leme/SP: Editora e Distribuidora de Livros Mundo Jurídico, 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, DATAFOLHA. Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil – 5ª ed., 2025. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/03/relatorio-visivel-e-invisivel-5ed-2025.pdf>. Acesso em: 24/03/2026.

Fonte Segura. Mais de 21 Milhões de Brasileiras Sofreram Algum Tipo de Violência nos Últimos 12 Meses, Revela Pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. 2025. Disponível em: <https://fontesegura.forumseguranca.org.br/mais-de-21-milhoes-de-brasileiras-sofreram-algum-tipo-de-violencia-nos-ultimos-12-meses-revela-pesquisa-do-forum-brasileiro-de-seguranca-publica/>. Acesso em: 15/03/2026.

FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS SC. Violência Contra a Mulher Tira R\$ 214 Bi da Economia e Afeta Quase 2 Milhões de Empregos. Disponível em: <https://feebc.org.br/violencia-contr-a-mulher-tira-r-214-bi-da-economia-e-afeta-quase-2-milhoes-de-empregos/>. Acesso em: 26/02/2026.

Ficar de Bem. Violência Contra a Mulher Atinge Nível Histórico e Expõe a Falência do Sistema de Proteção. 2025. Disponível em: <https://ficardebem.org.br/violencia-contr-a-mulher-atinge-nivel-historico-e-expoe-a-falencia-do-sistema-de-protecao/>. Acesso em: 22/03/2026.

FACHIN, Melina Girardi. O custo da Desigualdade de Gênero no Brasil. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/403028/o-custo-da-desigualdade-de-genero-no-brasil>. Acesso em: 22/02/2026.

GOUVEIA, Adriana Silva. A Lei Maria da Penha e Seus Reflexos na Legislação Trabalhista. 2019. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/a-lei-maria-da-penha-e-seus-reflexos-na-legislacao-trabalhista/#_ftn19. Acesso em 14/03/2026.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil – 5ª Ed., - (Datafolha/FBSP, 2025). Disponível em: [Dados e Fontes | Dados e Fontes - Banco com pesquisas, dados e fontes sobre a violência contra a mulher](#). Acesso em: 15/03/2026.

IMF BLOG. A Violência Doméstica é Uma Ameaça ao Desenvolvimento Econômico. 2021. Disponível em: [A violência doméstica é uma ameaça ao desenvolvimento econômico](#). Acesso em: 16/03/2026.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. A previdência social no estado contemporâneo: fundamentos, financiamento e regulação – 2011. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/9235/1/Fabio%20Zambitte%20Ibrahim%20-%20texto%20completo.pdf>. Acesso em 26/02/2026.

JONAS, Eline. Violências Esculpidas: Notas Para Reflexão, Ação e Políticas de Gênero – Editora da UCG, Goiânia, 2007.

LEI N.º 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 25/08/2025.

LOPES, Andrea Lino. Reflexões Sobre as repercussões da Lei Maria da Penha nas Relações de Trabalho – 15 anos de Coordigualdade. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

LOURENÇO, Lia Ruiz. Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher.pdf. Acesso em: 14/03/2026.

LOURENÇO, Margareth. Prevenção e Autonomia Auxiliam no Combate à Violência Doméstica. 2026. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/prevencao-e-autonomia-contribuem-para-combater-a-violencia-domestica/>. Acesso em: 01/03/2026.

LEI MARIA DA PENHA: Pelo Fim da Violência Contra a Mulher. 2014. Disponível em: https://assetscompromissoeatitudeipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2014/02/PETROBRAS_ca_rtilhaLMPbolso.pdf. Acesso em 13/03/2026.

LEI N.º 4.121, DE 27 DE AGOSTO DE 1962. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=4121&ano=1962&ato=d0fMzY61kMVRVTdd6>. Acesso em: 10/03/2026.

LEI N.º 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 10/03/2026.

LEI N.º 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em 10/03/2026.

NOGUEIRA, Paulo Lúcio. Em Defesa da Vida: Aborto, Eutanásia, Pena de Morte, Suicídio, Violência, Linchamento – São Paulo: Saraiva, 1995.

NOGUEIRA, Edwirges. Violência Contra a Mulher Gera Prejuízo de R\$ 1 Bilhão Para Economia Brasileira. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-08/economia-brasileira-perde-r-1-bilhao-por-causa-da-violencia-contra-mulher>. Acesso em: 16/02/2026.

Ministério do Trabalho e Emprego. Igualdade Salarial. 2025. Disponível em: [Relatório de Transparência Salarial já está disponível para 54 mil empresas — Ministério do Trabalho e Emprego](#). Acesso em: 28/02/2026.

Ministério da Justiça, Secretaria de Assuntos Legislativos. Violências Contra a Mulher e as Práticas Institucionais – Brasília: Ministério da Justiça, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1378-mjviolcontramulher52.pdf>. Acesso em: 16/03/2026.

Ministério das Mulheres. Ministério das Mulheres Lança o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – Raseam, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/publicacoes/raseam-2025.pdf>. Acesso em: 16/03/2026.

MARTINS, Ana Paula Antunes, CERQUEIRA, Daniel, MATOS, Mariana Vieira Martins. A Institucionalização das Políticas Públicas de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres no Brasil (Versão Preliminar) – Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/b05c94c0-50aa-4219-bec9-69f1d6bffe41/content>. Acesso em: 01/03/2026.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MACIEL, Cibele. Autonomia Financeira Transforma a Vida de Mulheres Que Decidem Empreender. 2026. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/cultura-empreedora/autonomia-financeira-transforma-a-vida-de-mulheres-que-decidem-empreender/>. Acesso em: 20/03/2026.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónkẹ. A Invenção das Mulheres Construindo Um Sentido Africano Para os Discursos Ocidentais de Gênero – 1. ed. – Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

ONU Mulheres, Brasil. 67ª Sessão da Comissão Sobre a Situação das Mulheres (CSM) 17/03/2023. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/ultimo-dia-da-67a-sessao-da-comissao-sobre-a-situacao-das-mulheres-csw/>. Acesso em 30/11/2025.

PORTO, Pedro Rui da Fontoura. Violência doméstica e familiar contra a mulher: Lei nº 11.340/2006: análise crítica e sistêmica. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

PASSOS, Daniela Oliveira R. dos., ANDRADE, Ana Paula, GUEDES, Rayane Silva. Ser Mulher no Século XXI: Desafios, Conquistas e Vivências – Belo Horizonte: EdUEMG, 2023. Disponível em: https://editora.uemg.br/images/livros-pdf/catalogo-2023/ser-mulher/Ser_Mulher_Final-com-capa_compressed.pdf. Acesso em 02/03/2026.

PROCURADORIA ESPECIAL DA MULHER. Violência de Gênero no Brasil. 2026. Disponível em: [VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO BRASIL — Portal Institucional do Senado Federal](#). Acesso em: 15/03/2026.

RIBEIRO, Carlos Vinícius Alves, FELIX, Juliana Nunes, SOUZA, Marcelo Weitzel Rabello de. Os Direitos das Vítimas: Reflexões e Perspectivas – Brasília: ESMPU, 2023.

ROTENBERG, Marina. Violência de Gênero no Brasil: A Importância do Aumento da Renda e Das Redes de Proteção. 2026. Disponível em: <https://www.cieds.org.br/noticia/violencia-de-genero-no-brasil-a-importancia-do-aumento-da-renda-e-das-redes-de-protecao>. Acesso em 25/02/2026.

RIEMANN, Tatiana. Estabilidades no Emprego. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17660/material/02%20ESTABILIDADES.pdf>. Acesso em: 23/03/2026.

REDINZ, Marco Antonio, ROCHA, Agostinho Miranda. Informe Estratégico – Considerações Sobre Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho. 2025. Disponível em: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2025/01/Informe-Estrategico-%E2%80%93-Consideracoes-sobre-suspensao-e-interruptao-do-contrato-de-trabalho-1.pdf>. Acesso em: 18/03/2026.

STRECK, Lenio Luiz. Lei Maria da Penha no contexto do Estado Constitucional: desigualando a desigualdade histórica – 2011. Disponível em: <https://assets->

compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2014/02/1_5_desigualando-a-desigualdade.pdf. Acesso em 02/03/2026.

Secretaria da Família e Desenvolvimento Social. Entenda a Lei Maria da Penha. Disponível em:

https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/divulgacao/Guia-Lei-Maria-da-Penha.pdf. Acesso em 13/03/2026.

SALMORIA, Camila. Dependência Financeira e o Ciclo Invisível da Violência Doméstica: O Protagonismo do Judiciário Para a Pacificação Social. 2026. Disponível em:

<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/dependencia-financeira-e-o-ciclo-invisivel-da-violencia-domestica>. Acesso em: 18/03/2026.

SECOM. Servidora do TJDFt Apresenta Pesquisa Sobre Autonomia Financeira e Violência Contra Mulheres em Evento Internacional. 2025. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2025/outubro/servidora-do-tjdft-apresenta-pesquisa-sobre-autonomia-financeira-e-violencia-contra-mulheres-em-evento-internacional>. Acesso em: 01/03/2026.

SOUZA, Felipe. Brasil Tem Maior Número de Femicídios dos Últimos 10 Anos, Diz Pesquisa. 2026. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/brasil-tem-maior-numero-de-femicidios-dos-ultimos-10-anos-diz-pesquisa/>. Acesso em: 15/03/2026.

Supremo Tribunal Federal. Disponível em: [Pesquisa de jurisprudência - STF](#). Acesso em: 20/03/2026.

SILVA, Jaceguara Dantas. A violência de gênero contra a mulher sob a perspectiva étnico-racial: a relevância do papel do Ministério Público. São Paulo, 2017.

Universidade Federal do Ceará. Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher – PCSVDF mulher – 1ª Ed., - Fortaleza – Ceará, julho, 2019. Disponível em: [imp_manual_para_entrevistadoras_pcsvdf_mulher.pdf](#). Acesso em: 15/03/2026.

VERAS, Érica Canuto. Masculinidade no Banco de Réus: um estudo sobre gênero, sistema de justiça penal e a aplicação da Lei Maria da Penha. 2018. 208 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Natal, 2018.